



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE INGENIERÍA Y CIENCIAS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
SUB-COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO
MATURÍN / MONAGAS / VENEZUELA

**MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS
DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN
EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO
IMPACTO TECNOLÓGICO**

Trabajo de Grado, Modalidad Investigación, presentado como requisito parcial para
optar al título de Ingeniero de Sistemas

Autores:

Bucarito Prado, Kathleen Michelle CI: 25354272

López Vega, Jefferson Gustavo CI: 20002002

Asesor Académico:

(Ing.) Chaparro, Jesús C.I.: 4526369

Maturín, Diciembre 2019

ACTA DE APROBACIÓN



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS

ESCUELA DE INGENIERÍA Y CIENCIAS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
SUB-COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO

ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

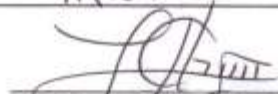
CTG-EICA-IS-2016

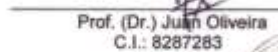
MODALIDAD: TESIS DE GRADO

ACTA N° 482

En Maturín, siendo las 9:00 am del día 13 de diciembre del 2019 reunidos en la Sala de reuniones de la EICA, Campus: Los Guaritos del Núcleo de Monagas de la Universidad de Oriente, los miembros del jurado profesores: Jesús Chaparro (Asesor Académico), Juan Oliveira (Jurado), Marlene Zerpa (Jurado). A fin de cumplir con el requisito parcial exigido por el Reglamento de Trabajo de Grado vigente para obtener el Título de **Ingeniero de Sistemas**, se procedió a la presentación del Trabajo de Grado, titulado: **MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO**. Por los Bachilleres: **Bucarito Prado Kathleen Michelle**, C.I. 25354272 y **López Vega Jefferson Gustavo**, C.I. 20002002. El jurado, luego de la discusión del mismo acuerdan calificarlo como:

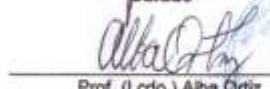
Aprobado


Prof. (Ing.) Jesús Chaparro
C.I.: 4526389
Asesor Académico


Prof. (Dr.) Juan Oliveira
C.I.: 8287283
Jurado


Prof. (Ing.) Francy Tononi
C.I.: 8277843
Sub-Comisión de Trabajo de Grado


Prof. (MSc.) Marlene Zerpa
C.I.: 15511946
Jurado


Prof. (Lcdo.) Alba Ortiz
C.I.: 14009373
Jefe de Departamento

Según establecido en resolución de Consejo Universitario N° 034/2009 de fecha 11/06/2009 y Artículo 13 Literal J del Reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad de Oriente. *NOTA: Para que esta acta tenga validez debe ser asentada en la hoja N°- 3 del 1° libro de Actas de Trabajos de Grado del Departamento de Ingeniería de Sistemas, EICA de la Universidad de Oriente y estar debidamente firmada por el (los) asesor (es) y miembros del jurado.

DEL PUEBLO VENIMOS / HACIA EL PUEBLO VAMOS

Av. Universidad, Campus Los Guaritos, Maturín Estado Monagas. Apartado Postal N° 6201.
Teléfono 0291-3004010. <http://www.monagas.udo.edu.ve/>

AGRADECIMIENTOS

Primeramente gracias a Dios por permitir mi existencia. Son muchas las personas a las que quiero agradecer por haberse involucrado en la realización de este trabajo de grado, sin embargo faltarán páginas para nombrarlos a todos. No podría faltar el reconocimiento especial a mi madre, **Katiusca Prado**, que con su esfuerzo y dedicación me ayudó a transitar en esta carrera universitaria y me dio su apoyo, suficiente para no decaer cuando todo parecía imposible o complicado. De igual manera, agradezco a **Dairobys y Celeste Bucarito**, mis hermanas, que con sus palabras me hacían sentir orgullosa de lo que soy, espero convertirme en su fuerza, apoyo y ejemplo para que puedan seguir avanzando en sus caminos de manera exitosa.

Agradeciendo de antemano a los profesores: **Jesús Chaparro** y **Francis Tononi**, el primero por sus consejos y correcciones constantes y a la segunda por su paciencia y amabilidad al momento de corregir minuciosamente el trabajo de grado y darnos las claves exactas en el momento apropiado en las correcciones del mismo. Gracias a cada uno de los profesores que me impartieron conocimientos, a todos ellos los admiro con el alma, por su gran labor, empeño y dedicación.

No puedo pasar por alto a mi compañero de tesis, **Jefferson López**. Empezamos como compañeros de clase con intenciones de ser futuros colegas, pero el día de hoy somos realmente amigos. El período de realización de este trabajo fue intenso pero logramos terminarlo con éxito. Gracias por seguir adelante, compartiendo y fusionando ideas, y por mantener el hilo de la amistad en el proceso, aun cuando salieron a relucir muchos momentos incómodos y de máximo estrés.

Angely Salazar, gracias por tu apoyo y palabras de aliento, por tu comprensión y tu amistad, vales mucho para mí.

A la familia **Gouveia-Marchán** le agradezco inmensamente por brindarme su familiaridad, regalarme momentos felices y llenos de cariño.

A mis amigos, **Isaí Suarez** y **Abardonado Gil** les agradezco por siempre confiar en mí, y estar conmigo aún en la distancia.

Y por supuesto a mi gloriosa “casa más alta, la casa que vierte su Orinoco de luz torrencial”, la **Universidad de Oriente**, por abrir sus puertas y darnos alas para volar, y que incluso cuando había turbulencias nos enseñó a luchar y seguir adelante.

Kathleen Bucarito.

AGRADECIMIENTOS

A **Dios**, por colocarme en los momentos y los lugares indicados para poder llegar a este punto de mi vida, por toda la fuerza que me ha brindado y con la que he logrado mantenerme en pie, con constancia y perseverancia para alcanzar mis metas.

A **mi madre Janeth Vega**, por ser la base fundamental en todo este recorrido, por su paciencia, comprensión, apoyo y por representar una de las personas que me ha ayudado a ser lo que soy hoy en día, sin ella no habría sido posible llegar hasta este punto.

A **mis hermanos**, en especial a **Junior López Vega** por estar siempre dispuesto a ayudarme a lograr mis objetivos y brindar todo el apoyo que ha podido; A mi sobrino **Ángel López Vega**, por representar una razón para salir adelante, ser mejor y así poder brindarle una mejor calidad de vida.

A mi padre **Gustavo López**, que a pesar de la distancia y las dificultades que se han presentado, ha aportado su grado de arena y ha contribuido en este recorrido, sobre todo en momentos cruciales.

A **mi amiga y compañera** en este trabajo de grado **Kathleen Bucarito**, por permitirme trabajar con ella, por toda la paciencia durante estos meses, por el apoyo, la comprensión y por acompañarme en mis últimos semestres en la universidad y más aún en esta última etapa de nuestra carrera universitaria, definitivamente tendré recuerdos que no olvidaré.

A la **Profesora Milagro Alcalá**, por todas las enseñanzas, el apoyo, por la confianza, por orientarme en todo lo que estuvo en sus manos y por siempre estar

pendiente de mi avance durante la carrera, no existen palabras ni tampoco manera que pueda compensar todo lo que ha hecho por mí, me siento sumamente agradecido y bendecido de haberla conocido.

A nuestro asesor **Ing. Jesús Chaparro**, por guiarnos en este camino, por compartir sus conocimientos con nosotros y por todas las enseñanzas, definitivamente no habría sido posible concluir este trabajo de grado sin su ayuda.

A todos ustedes muchas gracias, cada uno representan un pilar importante en mi formación profesional y eso lo llevaré conmigo por el resto de mi vida.

Jefferson López Vega.

ÍNDICE GENERAL

ACTA DE APROBACIÓN	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xi
ÍNDICE DE DIAGRAMAS.....	xv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xxiii
ÍNDICE DE PANTALLAS	xxiv
RESUMEN.....	xxviii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	4
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	4
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.2.1 Objetivo general.....	12
1.2.2 Objetivos específicos	12
1.3 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.2 BASES TEÓRICAS	20
2.2.1 Sistema.....	20
2.2.2 Sistemas de información.....	21
2.2.2.1 Composición básica de los sistemas de información	21
2.2.2.2 Tipos de sistemas de información	22
2.2.3 Proceso.....	24
2.2.4 Control	24
2.2.4.1 Importancia del control	25
2.2.4.2 Proceso de control.....	25
2.2.5 Automatización.....	27
2.2.6 Sistema automatizado	28
2.2.6.1 Estructura de un sistema automatizado	28
2.2.7 Empresa	28
2.2.8 Empresas de alto impacto tecnológico	29
2.2.8.1 Crecimiento de las empresas de alto impacto tecnológico	32
2.2.8.2 Importancia de las empresas de base tecnológica.....	35
2.2.8.3 Características de las nuevas empresas	35
2.2.8.4 Las Empresas de Base tecnológica y el OnBoarding.....	36

2.2.9 Metodologías y herramientas.....	38
2.2.9.1 Método Watch.....	38
2.2.9.2 Método Blue Watch	39
2.2.9.3 Estructura del método Blue Watch	39
2.2.10 Lenguaje Unificado de Modelado (UML).....	43
2.2.10.1 Vista general de UML.....	43
2.2.10.2 Importancia del uso de UML	44
2.2.10.3 Modelo conceptual del UML	44
2.2.10.4 Relaciones de UML	45
2.2.10.5 Diagramas del UML	45
2.2.11 Sistema de gestión de base de datos	54
2.2.12 Enterprise Architect.....	56
2.2.12.1 Características de Enterprise Architect.....	56
2.2.13 Desarrollo web.....	56
2.2.14 Inducción	57
2.2.14.1 Tipos de programas de inducción	58
2.2.14.2 Proceso de inducción de personal	59
2.2.14.3 Objetivos de los programas de inducción	60
2.2.15 Capacitación	61
2.2.15.1 Proceso de capacitación	62
2.2.15.2 Métodos de capacitación.....	63
2.2.16 Socialización Organizacional (OnBoarding).....	66
2.2.16.1 Métodos para promover la socialización	67
2.2.16.2 Etapas de la Socialización Organizacional	68
2.2.16.3 Tácticas del proceso de Socialización Organizacional	69
2.2.16.4 Contenidos de la Socialización Organizacional.....	71
2.2.16.5 Importancia del proceso de Socialización Organizacional	72
2.2.16.6 Objetivos de proceso de Socialización Organizacional	72
2.2.16.7 Funciones de entrenamiento de OnBoarding.....	73
2.2.16.8 Duración del proceso de OnBoarding.....	74
2.2.17 Ingeniería de requerimientos	75
2.3 BASES LEGALES.....	78
2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	85
CAPÍTULO III.....	89
MARCO METODOLÓGICO	89
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	89
3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	91
3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	92
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	93
3.4.1 Población	93
3.4.2 Muestra	101
3.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	102
3.5.1 Revisión documental	102

3.5.2 Torbellino de ideas	102
3.6 TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS	103
3.6.1 Visualización de datos	103
3.6.2 Técnicas lógicas.....	104
3.7 CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VARIABLE	104
3.8 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	105
3.9 DISEÑO OPERATIVO.....	106
3.9.1 Fase I: Estudio de la situación actual.....	106
3.9.2 Fase II: Elaboración del proyecto.	107
3.9.3 Fase III: Modelado de negocios.....	107
3.9.4 Fase IV: Desarrollo de requisitos.	107
3.9.5 Fase V: Diseño de la arquitectura.	108
3.9.6 Fase VI: Diseño detallado de la versión.	108
CAPÍTULO IV	110
RESULTADOS.....	110
4.1 FASE I: ESTUDIO DE LA SITUACIÓN ACTUAL	110
4.1.1 Revisión documental	111
4.1.2 Torbellino de ideas	116
4.1.2.1 Metas de inserción e integración.....	120
4.1.2.2 Métricas de medición.....	122
4.1.2.3 Hitos de evaluación.....	122
4.2 FASE II: ELABORACIÓN DEL PLAN DEL PROYECTO.....	123
4.2.1 Enunciado del proyecto	127
4.2.1.1 Sistema de control que el proyecto debe diseñar	127
4.2.1.2 Necesidad de diseñar el modelo.....	127
4.2.1.3 Requisitos generales del sistema de control.....	128
4.2.1.4 Alcance del sistema de control	128
4.2.2 Inicio del proyecto	131
4.2.2.1 Objetivos y alcance del proyecto	131
4.2.2.2 Alcance del proyecto.....	132
4.2.2.3 Características generales del modelo de sistema para el control	132
4.2.2.4 Requisitos iniciales del modelo de sistema para el control.....	133
4.2.2.5 Sistema de negocio que apoyará el modelo de sistema para el control	133
4.2.2.6 Resumen de interesados del proyecto	134
4.2.2.7 Necesidad de desarrollar e implementar implementar el sistema ...	135
4.2.2.8 Productos entregables del proyecto	136
4.2.2.9 Restricciones y recursos.....	136
4.2.3 Procesos y estándares de desarrollo.....	140
4.2.3.1 Procesos que generaron en el proyecto	140
4.2.3.2 Productos que se generaron en el proyecto	142
4.2.4 Plan integral del proyecto	146
4.2.4.1 Objetivos del modelo a diseñar	146

4.2.4.2 Recursos tecnológicos necesarios para el diseño del modelo de sistema para el control de procesos de socialización organizacional ..	147
4.2.4.3 Planes	147
4.3 FASE III: MODELADO DEL NEGOCIO	159
4.3.1 Modelo del negocio	161
4.3.1.1 Definición del sistema de negocio	161
4.3.1.2 Modelo de procesos del negocio	162
4.3.2 Modelo de reglas.....	195
4.3.3 Modelo de actores.....	196
4.4 FASE IV: DESARROLLO DE REQUISITOS.....	199
4.4.1 Definición de requisitos.....	201
4.4.1.1 Descubrimiento de Requisitos	201
4.4.1.2 Análisis de Requisitos.....	215
4.4.1.3 Criterios de Agrupación de Requisitos funcionales y Requisitos no funcionales.....	216
4.4.1.4 Modelo del Producto.....	218
4.4.1.5 Actores del Sistema.....	232
4.4.2 Especificación de requisitos	236
4.4.2.1 Requisitos específicos	236
4.5 FASE V: DISEÑO DE ARQUITECTURA	531
4.5.1 Diseño arquitectónico del software	533
4.5.1.1 Arquitectura del sistema	533
4.5.1.2 Vista de Funcionalidad	534
4.5.1.3 Vista Estructural.....	535
4.5.1.4 Vista de despliegue	545
4.6 FASE VI: DISEÑO DETALLADO DE LA VERSIÓN	547
4.6.1 Diseño detallado	549
4.6.1.1 Diseño conceptual de la base de datos	549
4.6.1.2 Diseño lógico-físico de la base de datos	550
4.6.1.3 Diseño de interfaces.....	572
4.6.1.4 Diseño de interfaces para casos de uso no especificados	664
4.6.1.5 Diagramas de despliegue de pantallas	665
4.6.1.6 Análisis Costo–Beneficio.....	672
CONCLUSIONES.....	678
RECOMENDACIONES.....	680
REFERENCIAS	682
HOJAS METADATOS.....	694

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Definiciones de Empresas de base tecnológica.....	31
Cuadro 2. Relaciones entre Clases	47
Cuadro 2. Relaciones entre Clases (cont.)	48
Cuadro 3. Relaciones entre Casos de Uso.....	49
Cuadro 4. Elementos de Diagrama de Casos de Uso	50
Cuadro 5. Elementos del Diagrama de Secuencias.....	51
Cuadro 6. Elementos del Diagrama de Actividades.....	53
Cuadro 7. Comparación de empresas en sus tácticas de OnBoarding	96
Cuadro 8. Relación de los procesos de OnBoarding con los procesos de la unidad de estudio.....	97
Cuadro 9. Operacionalización de la variable	106
Cuadro 10. Cuadro operativo de la investigación	109
Cuadro 11. Comparación de las tres empresas en su uso de tácticas de socialización	113
Cuadro 12. Comparación de sujetos en su uso de estrategias de afrontamiento	113
Cuadro 13. Uso de tácticas de socialización de la empresa ViSualis	114
Cuadro 14. Resultado de la incorporación de procesos de OnBoarding apoyado en herramientas e-learning.	114
Cuadro 15. Preguntas torbellino de ideas.....	118
Cuadro 16. Metas de inserción e integración	119
Cuadro 17. Interesados (Stakeholders) del proyecto.....	134
Cuadro 18. Productos que generó el proyecto con la utilización del método Blue Watch.....	143
Cuadro 19. Cronograma primera iteración.....	148
Cuadro 20. Cronograma segunda iteración	150
Cuadro 21. Cronograma tercera iteración	150
Cuadro 22. Cronograma cuarta iteración	151
Cuadro 23. Cronograma quinta iteración	152
Cuadro 24. Matriz de Evaluación de Riesgos	154
Cuadro 25. Primer Riesgo	155
Cuadro 26. Segundo Riesgo	155
Cuadro 27. Tercer Riesgo	156
Cuadro 28. Cuarto Riesgo	156
Cuadro 29. Quinto Riesgo.....	157
Cuadro 30. Sexto Riesgo.....	157
Cuadro 31. Séptimo Riesgo	157
Cuadro 32. Octavo Riesgo	158
Cuadro 33. Identificación de actores.....	196
Cuadro 34. Matriz Proceso-Actor	198

Cuadro 35. Reglas del Negocio.....	204
Cuadro 36. Requerimientos Iniciales	214
Cuadro 37. Tipos de Requisitos funcionales.....	217
Cuadro 38. Tipos de Requisitos no funcionales.....	217
Cuadro 39. Requisitos funcionales.....	219
Cuadro 40. Requisitos no funcionales.....	226
Cuadro 41. Descripción de Actores del sistema	233
Cuadro 42. Escenario para Caso de Uso Iniciar sesión.....	242
Cuadro 43. Escenario para Caso de Uso Recuperar contraseña.....	246
Cuadro 44. Escenario para Caso de Uso Agregar usuario	253
Cuadro 45. Escenario para Caso de Uso Modificar usuario	258
Cuadro 46. Escenario para Caso de Uso Desactivar usuario	264
Cuadro 46. Escenario para Caso de Uso Desactivar usuario	268
Cuadro 48. Escenario para Caso de Uso Consultar tipos de recursos especializados.....	273
Cuadro 49. Escenario para Caso de Uso Desactivar tipos de recursos especializados.....	276
Cuadro 50. Escenario para Caso de Uso Cargar plan de inducción general	280
Cuadro 51. Escenario para Caso de Uso Cargar introducción de inducción general	285
Cuadro 52. Escenario para Caso de Uso Cargar inducción general.....	288
Cuadro 53. Escenario para Caso de Uso Cargar evaluación general	294
Cuadro 54. Escenario para Caso de Uso Cargar plan de inducción específica.....	298
Cuadro 55. Escenario para Caso de Uso Cargar introducción específica	303
Cuadro 56. Escenario para Caso de Uso Cargar inducción específica	306
Cuadro 57. Escenario para Caso de Uso Cargar evaluación específica.....	312
Cuadro 58. Escenario para Caso de Uso Modificar planes.....	316
Cuadro 59. Escenario para Caso de Uso Modificar plan de inducción general	319
Cuadro 60. Escenario para Caso de Uso Modificar introducción general	325
Cuadro 61. Escenario para Caso de Uso Modificar inducción general.....	328
Cuadro 62. Escenario para Caso de Uso Modificar evaluación general	334
Cuadro 63. Escenario para Caso de Uso Modificar plan de inducción específica....	338
Cuadro 64. Escenario para Caso de Uso Modificar introducción específica.....	344
Cuadro 65. Escenario para Caso de Uso Modificar inducción específica	347
Cuadro 66. Escenario para Caso de Uso Modificar evaluación específica.....	352
Cuadro 67. Escenario para Caso de Uso Determinación de plan.....	356
Cuadro 68. Escenario para Caso de Uso Registro de recurso especializado	362
Cuadro 69. Escenario para Caso de Uso Consulta de recurso especializado.....	367
Cuadro 70. Escenario para Caso de Uso Visualizar estatus de recurso especializado	370
Cuadro 71. Escenario para Caso de Uso Modificar recurso especializado.....	373
Cuadro 72. Escenario para Caso de Uso Imprimir ficha del recurso	378
Cuadro 73. Escenario para Caso de Uso Modificar contraseña	381

Cuadro 115. Diccionario de datos Tabla retos	556
Cuadro 116. Diccionario de datos Tabla objetivos	557
Cuadro 117. Diccionario de datos Tabla proposito.....	557
Cuadro 118. Diccionario de datos Tabla Contraseña.....	558
Cuadro 119. Diccionario de datos Tabla RolUsuario	558
Cuadro 120. Diccionario de datos Tabla RecEspecializado	558
Cuadro 121. Diccionario de datos Tabla Estatus	559
Cuadro 122. Diccionario de datos Tabla TipoRecEsp	559
Cuadro 123. Diccionario de datos Tabla oportunidades	560
Cuadro 124. Diccionario de datos Tabla competenciasArea	560
Cuadro 125. Diccionario de datos Tabla actFundamentales	561
Cuadro 126. Diccionario de datos Tabla TiempoEjec	561
Cuadro 127. Diccionario de datos Tabla Introduccion	563
Cuadro 128. Diccionario de datos Tabla Meta.....	563
Cuadro 129. Diccionario de datos Tabla requerimientos.....	564
Cuadro 130. Diccionario de datos Tabla elementos.....	564
Cuadro 131. Diccionario de datos Tabla Evaluacion.....	564
Cuadro 132. Diccionario de datos Tabla Pregunta.....	565
Cuadro 133. Diccionario de datos Tabla tipo_Respuesta	565
Cuadro 134. Diccionario de datos Tabla Respuesta.....	566
Cuadro 135. Diccionario de datos Tabla Efectividad	566
Cuadro 136. Diccionario de datos Tabla calificación	567
Cuadro 137. Interfaces no especificadas	664
Cuadro 138. Salarios Involucrados en el Proyecto	673
Cuadro 139. Costos por Personal del Proyecto	673
Cuadro 140. Costos de formación y adiestramiento	673
Cuadro 141. Costo total de desarrollo del modelo	674

ÍNDICE DE DIAGRAMAS

Diagrama 1. Diagrama de Jerarquía de Procesos OnBoarding	170
Diagrama 2. Diagrama de Proceso PF-4.1.1 - Lineamiento de expectativas.....	171
Diagrama 3. Diagrama de Proceso PF-4.1.2 - Competencias para el abordaje	172
Diagrama 4. Diagrama de Proceso PF-4.2.1–Integración al equipo de trabajo	173
Diagrama 5. Diagrama de Proceso PF-4.2.2 – Evangelización de valores	174
Diagrama 6. Diagrama de Proceso PF-4.2.3 – Valor agregado imagen empresarial	175
Diagrama 7. Diagrama de Proceso PF-4.3.1 – Empoderar responsabilidad	176
Diagrama 8. Diagrama de Proceso PF-4.3.2 – Feedback de adaptación.....	177
Diagrama 9. Diagrama de Proceso PF-4.3.3–Interactividad hacia los procesos.....	178
Diagrama 10. Diagrama de Proceso PF-4.4.1 – Seguimiento del abordaje	179
Diagrama 11. Diagrama de Proceso PF-4.4.2 – Evaluación del proceso.....	180
Diagrama 12. Diagrama de Actividad “Lineamiento de expectativas”	181
Diagrama 13. Diagrama de Actividad “Competencias para el abordaje”	182
Diagrama 14. Diagrama de Actividad “Integración al equipo de trabajo”	183
Diagrama 15. Diagrama de Actividad “Evangelización de valores”	184
Diagrama 16. Diagrama de Actividad “Valor agregado imagen empresarial”	185
Diagrama 17. Diagrama de Actividad “Empoderar responsabilidades”	186
Diagrama 18. Diagrama de Actividad “Feedback de adaptación”	187
Diagrama 19. Diagrama de Actividad “Interactividad hacia los procesos”	188
Diagrama 20. Diagrama de Actividad “Seguimiento del abordaje”	190
Diagrama 21. Diagrama de Actividad “Evaluación del proceso”	194
Diagrama 22. Diagrama de Jerarquía de Procesos "Descubrimiento de Requisitos".....	202
Diagrama 23. Diagrama de Procesos de Análisis de Requisitos.....	215
Diagrama 24. Diagrama de Jerarquía de Procesos de Análisis de Requisitos	216
Diagrama 25. Diagrama de Caso de Uso General del Sistema	237
Diagrama 26. Diagrama de Caso de Uso “Configuración del sistema”	238
Diagrama 27. Diagrama de Caso de Uso “Gestión de abordaje”	239
Diagrama 28. Diagrama de Caso de Uso “Evaluación de inserción del recurso especializado”	240
Diagrama 29 Diagrama de Caso de Uso “Evaluación del proceso de OnBoarding”	241
Diagrama 30. Diagrama de Caso de Uso “Consulta de resultados”	241
Diagrama 31. Diagrama de Caso de Uso Iniciar sesión.....	242
Diagrama 32. Diagrama de Actividad Iniciar sesión	243
Diagrama 33. Diagrama de Clases Iniciar sesión.....	244
Diagrama 34. Diagrama de Secuencia Iniciar sesión.....	245
Diagrama 35. Diagrama de Caso de Uso Recuperar contraseña.....	246

Diagrama 36. Diagrama de Actividad Recuperar contraseña	247
Diagrama 37. Diagrama de Clases Recuperar contraseña	248
Diagrama 38. Diagrama de Secuencia Recuperar contraseña.....	249
Diagrama 39. Diagrama de Caso de Uso Agregar usuario	253
Diagrama 40. Diagrama de Actividad Agregar usuario.....	254
Diagrama 41. Diagrama de Clases Agregar usuario	255
Diagrama 42. Diagrama de Secuencia Agregar usuario	256
Diagrama 43. Diagrama de Caso de Uso Modificar usuario	258
Diagrama 44. Diagrama de Actividad Modificar usuario	259
Diagrama 45. Diagrama de Clases Modificar usuario	260
Diagrama 46. Diagrama de Secuencia Modificar usuario	262
Diagrama 47. Diagrama de Caso de Uso Desactivar usuario	264
Diagrama 48. Diagrama de Actividad Desactivar usuario.....	265
Diagrama 49. Diagrama de Clases Desactivar usuario	266
Diagrama 50. Diagrama de Secuencia Desactivar usuario	267
Diagrama 51. Diagrama de Caso de Uso Agregar tipos de recursos especializados	268
Diagrama 52. Diagrama de Actividad Agregar tipos de recursos especializados.....	269
Diagrama 53. Diagrama de Clases Agregar tipos de recursos especializados.....	270
Diagrama 54. Diagrama de Secuencia Agregar tipos de recursos especializados	271
Diagrama 55. Diagrama de Caso de Uso Consultar tipos de recursos especializados.....	273
Diagrama 56. Diagrama de Actividad Consultar tipos de recursos especializados ..	274
Diagrama 57. Diagrama de Clases Consultar tipos de recursos especializados	274
Diagrama 58. Diagrama de Secuencia Consultar tipos de recursos especializados..	275
Diagrama 59. Diagrama de Caso de Uso Desactivar tipos de recursos especializados	276
Diagrama 60. Diagrama de Actividad Desactivar tipos de recursos especializados.	277
Diagrama 61. Diagrama de Clases Desactivar tipos de recursos especializados.....	278
Diagrama 62. Diagrama de Secuencia Desactivar tipos de recursos especializados	279
Diagrama 63. Diagrama de Caso de Uso Cargar plan de inducción general	280
Diagrama 64. Diagrama de Actividad Cargar plan de inducción general.....	281
Diagrama 65. Diagrama de Clases Cargar plan de inducción general	282
Diagrama 66. Diagrama de Secuencia Cargar plan de inducción general	283
Diagrama 67. Diagrama de Caso de Uso Cargar introducción general	285
Diagrama 68. Diagrama de Actividad Cargar introducción de inducción general ...	286
Diagrama 69. Diagrama de Clases Cargar introducción general	286
Diagrama 70. Diagrama de Secuencia Cargar introducción de inducción general ...	287
Diagrama 71. Diagrama de Caso de Uso Cargar inducción general	288
Diagrama 72. Diagrama de Actividad Cargar inducción general	289
Diagrama 73. Diagrama de Clases Cargar inducción general.....	290
Diagrama 74. Diagrama de Secuencia Cargar inducción general.....	291

Diagrama 75. Diagrama de Caso de Uso Cargar evaluación general	294
Diagrama 76. Diagrama de Actividad Cargar evaluación general.....	295
Diagrama 77. Diagrama de Clases Cargar evaluación general	296
Diagrama 78. Diagrama de Secuencia Cargar evaluación general	297
Diagrama 79. Diagrama de Caso de Uso Cargar plan de inducción específica.....	298
Diagrama 80. Diagrama de Actividad Cargar plan de inducción específica	299
Diagrama 81. Diagrama de Clases Cargar plan de inducción específica.....	300
Diagrama 82. Diagrama de Secuencia Cargar plan de inducción específica.....	301
Diagrama 83. Diagrama de Caso de Uso Cargar introducción específica	303
Diagrama 84. Diagrama de Actividad Cargar introducción específica.....	304
Diagrama 85. Diagrama de Clases Cargar introducción específica.....	304
Diagrama 86. Diagrama de Secuencia Cargar introducción específica	305
Diagrama 87. Diagrama de Caso de Uso Cargar inducción específica.....	306
Diagrama 88. Diagrama de Actividad Cargar inducción específica	307
Diagrama 89. Diagrama de Clases Cargar inducción específica	308
Diagrama 90. Diagrama de Secuencia Cargar inducción específica.....	309
Diagrama 91. Diagrama de Caso de Uso Cargar evaluación específica	312
Diagrama 92. Diagrama de Actividad Cargar evaluación específica	313
Diagrama 93. Diagrama de Clases Cargar evaluación específica.....	314
Diagrama 94. Diagrama de Secuencia Cargar evaluación específica	315
Diagrama 95. Diagrama de Caso de Uso Modificar planes	316
Diagrama 96. Diagrama de Actividad Modificar planes	317
Diagrama 97. Diagrama de Clases Modificar planes.....	317
Diagrama 98. Diagrama de Secuencia Modificar planes	318
Diagrama 99. Diagrama de Caso de Uso Modificar plan de inducción general	319
Diagrama 100. Diagrama de Actividad Modificar plan de inducción general	320
Diagrama 101. Diagrama de Clases Modificar plan de inducción general	321
Diagrama 102. Diagrama de Secuencia Modificar plan de inducción general	322
Diagrama 103. Diagrama de Caso de Uso Modificar introducción general	325
Diagrama 104. Diagrama de Actividad Modificar introducción general.....	326
Diagrama 105. Diagrama de Clases Modificar introducción general	326
Diagrama 106. Diagrama de Secuencia Modificar introducción general	327
Diagrama 107. Diagrama de Caso de Uso Modificar inducción general.....	328
Diagrama 108. Diagrama de Actividad Modificar inducción general	329
Diagrama 109. Diagrama de Clases Modificar inducción general	330
Diagrama 110. Diagrama de Secuencia Modificar inducción general.....	331
Diagrama 111. Diagrama de Caso de Uso Modificar evaluación general	334
Diagrama 112. Diagrama de Actividad Modificar evaluación general.....	335
Diagrama 113. Diagrama de Clases Modificar evaluación general.....	335
Diagrama 114. Diagrama de Secuencia Modificar evaluación general	336
Diagrama 115. Diagrama de Caso de Uso Modificar plan de inducción específica.....	338
Diagrama 116. Diagrama de Actividad Modificar plan de inducción específica	339
Diagrama 117. Diagrama de Clases Modificar plan de inducción específica	340

Diagrama 118. Diagrama de Secuencia Modificar plan de inducción específica.....	341
Diagrama 119. Diagrama de Caso de Uso Modificar introducción específica	344
Diagrama 120. Diagrama de Actividad Modificar introducción específica	345
Diagrama 121. Diagrama de Clases Modificar introducción específica.....	345
Diagrama 122. Diagrama de Secuencia Modificar introducción específica	346
Diagrama 123. Diagrama de Caso de Uso Modificar inducción específica	347
Diagrama 124. Diagrama de Actividad Modificar inducción específica.....	348
Diagrama 125. Diagrama de Clases Modificar inducción específica	348
Diagrama 126. Diagrama de Secuencia Modificar inducción específica	349
Diagrama 127. Diagrama de Caso de Uso Modificar evaluación específica.....	352
Diagrama 128. Diagrama de Actividad Modificar evaluación específica	353
Diagrama 129. Diagrama de Clases Modificar evaluación específica.....	353
Diagrama 130. Diagrama de Secuencia Modificar evaluación específica.....	354
Diagrama 131. Diagrama de Caso de Uso Determinación de plan.....	356
Diagrama 132. Diagrama de Actividad Determinación de plan	357
Diagrama 133. Diagrama de Clases Determinación de plan	358
Diagrama 134. Diagrama de Secuencia Determinación de plan.....	359
Diagrama 135. Diagrama de Caso de Uso Registro de recurso especializado.....	362
Diagrama 136. Diagrama de Actividad Registro de recurso especializado	363
Diagrama 137. Diagrama de Clases Registro de recurso especializado	364
Diagrama 138. Diagrama de Secuencia Registro de recurso especializado.....	365
Diagrama 139. Diagrama de Caso de Uso Consulta de recurso especializado.....	367
Diagrama 140. Diagrama de Actividad Consulta de recurso especializado	368
Diagrama 141. Diagrama de Clases Consulta de recurso especializado.....	368
Diagrama 142. Diagrama de Secuencia Consulta de recurso especializado.....	369
Diagrama 143. Diagrama de Caso de Uso Visualizar estatus de recurso	370
Diagrama 144. Diagrama de Actividad Visualizar estatus de recurso especializado	371
Diagrama 145. Diagrama de Clases Visualizar estatus de recurso especializado.....	371
Diagrama 146. Diagrama de Secuencia Visualizar estatus de recurso especializado	372
Diagrama 147. Diagrama de Caso de Uso Modificar recurso especializado.....	373
Diagrama 148. Diagrama de Actividad Modificar recurso especializado	374
Diagrama 149. Diagrama de Clases Modificar recurso especializado.....	375
Diagrama 150. Diagrama de Secuencia Modificar recurso especializado.....	376
Diagrama 151. Diagrama de Caso de Uso Imprimir ficha del recurso	378
Diagrama 152. Diagrama de Actividad Imprimir ficha del recurso.....	379
Diagrama 153. Diagrama de Clases Imprimir ficha del recurso	379
Diagrama 154. Diagrama de Secuencia Imprimir ficha del recurso	380
Diagrama 155. Diagrama de Caso de Uso Modificar contraseña	381
Diagrama 156. Diagrama de Actividad Modificar contraseña	382
Diagrama 157. Diagrama de Clases Modificar contraseña.....	383
Diagrama 158. Diagrama de Secuencia Modificar contraseña	384

Diagrama 199. Diagrama de Caso de Uso Identificación con la cultura empresarial	440
Diagrama 200. Diagrama de Actividad Identificación con la cultura empresarial ...	441
Diagrama 201. Diagrama de Clases Identificación con la cultura empresarial	442
Diagrama 202. Diagrama de Secuencia Identificación con la cultura empresarial...	443
Diagrama 203. Diagrama de Caso de Uso Calidad de productos y servicios	445
Diagrama 204. Diagrama de Actividad Calidad de productos y servicios	446
Diagrama 205. Diagrama de Clases Calidad de productos y servicios	447
Diagrama 206. Diagrama de Secuencia Calidad de productos y servicios	448
Diagrama 207. Diagrama de Caso de Uso Proyecto de integración	450
Diagrama 208. Diagrama de Actividad Proyecto de integración.....	451
Diagrama 209. Diagrama de Clases Proyecto de integración	452
Diagrama 210. Diagrama de Secuencia Proyecto de integración	453
Diagrama 211. Diagrama de Caso de Uso Proyecto de adaptación.....	455
Diagrama 212. Diagrama de Actividad Proyecto de adaptación	456
Diagrama 213. Diagrama de Clases Proyecto de adaptación.....	457
Diagrama 214. Diagrama de Secuencia Proyecto de adaptación.....	458
Diagrama 215. Diagrama de Caso de Uso Integración a equipos de trabajo.....	460
Diagrama 216. Diagrama de Actividad Integración a equipos de trabajo	461
Diagrama 217. Diagrama de Clases Integración a equipos de trabajo.....	462
Diagrama 218. Diagrama de Secuencia Integración a equipos de trabajo.....	463
Diagrama 219. Diagrama de Caso de Uso Integración de avance	465
Diagrama 220. Diagrama de Actividad Integración de avance.....	466
Diagrama 221. Diagrama de Clases Integración de avance	467
Diagrama 222. Diagrama de Secuencia Integración de avance	468
Diagrama 223. Diagrama de Caso de Uso Valorización de resultados.....	470
Diagrama 224. Diagrama de Actividad Valorización de resultados	471
Diagrama 225. Diagrama de Clases Valorización de resultados	472
Diagrama 226. Diagrama de Secuencia Valorización de resultados.....	473
Diagrama 227. Diagrama de Caso de Uso Proyecto independiente.....	475
Diagrama 228. Diagrama de Actividad Proyecto independiente	476
Diagrama 229. Diagrama de Clases Proyecto independiente	477
Diagrama 230. Diagrama de Secuencia Proyecto independiente.....	478
Diagrama 231. Diagrama de Caso de Uso Responsabilidades jerárquicas	480
Diagrama 232. Diagrama de Actividad Responsabilidades jerárquicas	481
Diagrama 233. Diagrama de Clases Responsabilidades jerárquicas.....	482
Diagrama 234. Diagrama de Secuencia Responsabilidades jerárquicas	483
Diagrama 235. Diagrama de Caso de Uso Especialista integral	485
Diagrama 236. Diagrama de Actividad Especialista integral	486
Diagrama 237. Diagrama de Clases Especialista integral.....	487
Diagrama 238. Diagrama de Secuencia Especialista integral	488
Diagrama 239. Diagrama de Caso de Uso Generar reporte de cumplimiento en tiempo	490

Diagrama 240. Diagrama de Actividad Generar reporte de cumplimiento en tiempo.....	491
Diagrama 241. Diagrama de Clases Generar reporte de cumplimiento en tiempo...	492
Diagrama 242. Diagrama de Secuencia Generar reporte de cumplimiento en tiempo.....	493
Diagrama 243. Diagrama de Caso de Uso Generar reporte de inserción efectiva....	495
Diagrama 244. Diagrama de Actividad Generar reporte de inserción efectiva	496
Diagrama 245. Diagrama de Clases Generar reporte de inserción efectiva.....	497
Diagrama 246. Diagrama de Secuencia Generar reporte de inserción efectiva.....	498
Diagrama 247. Diagrama de Caso de Uso Consulta de resultados	501
Diagrama 248. Diagrama de Actividad Consulta de resultados	502
Diagrama 249. Diagrama de Clases Consulta de resultados.....	503
Diagrama 250. Diagrama de Secuencia Consulta de resultados	504
Diagrama 251. Diagrama de Caso de Uso Resultados inducción general	506
Diagrama 252. Diagrama de Actividad Resultados inducción general	507
Diagrama 253. Diagrama de Clases Resultados inducción general.....	508
Diagrama 254. Diagrama de Secuencia Resultados inducción general	509
Diagrama 255. Diagrama de Caso de Uso Resultados inducción específica.....	511
Diagrama 256. Diagrama de Actividad Resultados inducción específica	512
Diagrama 257. Diagrama de Clases Resultados inducción específica.....	513
Diagrama 258. Diagrama de Secuencia Resultados inducción específica.....	514
Diagrama 259. Diagrama de Caso de Uso Resultados metas a corto plazo.....	516
Diagrama 260. Diagrama de Actividad Resultados metas a corto plazo	517
Diagrama 261. Diagrama de Clases Resultados metas a corto plazo	518
Diagrama 262. Diagrama de Secuencia Resultados metas a corto plazo.....	519
Diagrama 263. Diagrama de Caso de Uso Resultados metas a mediano plazo	521
Diagrama 264. Diagrama de Actividad Resultados metas a mediano plazo	522
Diagrama 265. Diagrama de Clases Resultados metas a mediano plazo.....	523
Diagrama 266. Diagrama de Secuencia Resultados metas a mediano plazo	524
Diagrama 267. Diagrama de Caso de Uso Resultados metas a largo plazo.....	526
Diagrama 268. Diagrama de Actividad Resultados metas a largo plazo	527
Diagrama 269. Diagrama de Clases Resultados metas a largo plazo	528
Diagrama 270. Diagrama de Secuencia Resultados metas a largo plazo.....	529
Diagrama 271. Diagrama de Clases General del Sistema.....	536
Diagrama 272. Diagrama de Clases “Configuración”	537
Diagrama 273. Diagrama de Clases “Gestión de abordaje”	538
Diagrama 274. Diagrama de Clases “Evaluación de inserción del recurso especializado”.....	539
Diagrama 275. Diagrama de Clases “Evaluación del proceso de OnBoarding”	540
Diagrama 276. Diagrama de Clases “Consulta de resultados”	541
Diagrama 277. Diagrama de Despliegue	546
Diagrama 278. Diagrama Conceptual de la Base de datos	551
Diagrama 279. Diagrama Lógico-Físico de la Base de datos (Modelo Relacional). 552	

Diagrama 280. Diagrama de despliegue de pantallas (Administrador del sistema) .	665
Diagrama 281. Diagrama de despliegue de pantallas (Analista de OnBoarding).....	666
Diagrama 282. Diagrama de despliegue de pantallas (Recurso especializado)	667
Diagrama 283. Diagrama de despliegue de pantallas (RRHH)	668
Diagrama 284. Diagrama de despliegue de pantallas (Supervisor)	669
Diagrama 285. Diagrama de despliegue de pantallas (Monitor)	670
Diagrama 286. Diagrama de despliegue de pantallas (Director)	671

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Proceso de control.....	26
Figura 2. Determinantes de crecimiento de las pequeñas empresas	34
Figura 3. Relaciones entre ciclos de desarrollo.....	41
Figura 4. Los ciclos de desarrollo y sus productos	42
Figura 5. Representación gráfica de una clase	46
Figura 6. Etapas de revisión documental	112
Figura 7. Ruta OnBoarding	115
Figura 8. Preparación del torbellino de ideas.....	117
Figura 9. Metas para corto plazo.....	120
Figura 10. Metas para mediano plazo	121
Figura 11. Metas para largo plazo	121
Figura 12. Tipos de productos del método Blue Watch.....	142
Figura 13. Cadena de Valor Socialización Organizacional	163
Figura 14. Modelo de reglas del proceso de OnBoarding.....	195
Figura 15. Arquitectura del sistema	534

ÍNDICE DE PANTALLAS

Pantalla 1. Menú de inicio (Administrador).....	572
Pantalla 2. Menú de inicio (Analista de OnBoarding)	573
Pantalla 3. Menú de inicio (Recurso especializado, RRHH, Monitor)	573
Pantalla 4. Menú de inicio (Supervisor).....	574
Pantalla 5. Iniciar sesión	574
Pantalla 6. Autenticación fallida	575
Pantalla 7. Validación de campos	575
Pantalla 8. Ingresar correo de recuperación	576
Pantalla 9. Validación de campos correo de recuperación.....	576
Pantalla 10. Correo de recuperación inválido	577
Pantalla 11. Ingresar código de recuperación	577
Pantalla 12. Validación de campos código de recuperación	578
Pantalla 13. Código de recuperación incorrecto	578
Pantalla 14. Recuperación de contraseña.....	579
Pantalla 15. Validación de campos recuperar contraseña	579
Pantalla 16. Verificación de contraseña fallida.....	580
Pantalla 17. Recuperación de contraseña exitosa.....	580
Pantalla 18. Configuración (Administrador).....	581
Pantalla 19. Configuración (Recurso especializado, Analista)	581
Pantalla 20. Configuración (RRHH).....	582
Pantalla 21. Configuración (Supervisor, Director)	582
Pantalla 22. Configuración (Monitor).....	583
Pantalla 23. Administrar usuarios	583
Pantalla 24. Formulario agregar usuario	584
Pantalla 25. Formulario agregar usuario (Despliegue)	584
Pantalla 26. Validación de campos agregar usuario.....	585
Pantalla 27. Usuario existente – Agregar usuario	585
Pantalla 28. Registro de usuario exitoso	586
Pantalla 29. Modificar usuario	586
Pantalla 30. Validación de campos modificar usuario	587
Pantalla 31. Usuario existente - Modificar usuario	587
Pantalla 32. Modificación de usuario exitosa	588
Pantalla 33. Desactivar usuario	588
Pantalla 34. Decisión desactivación de usuario	589
Pantalla 35. Desactivación de usuario exitosa	589
Pantalla 36. Gestión TRE.....	590
Pantalla 37. Formulario agregar TRE	590
Pantalla 38. Formulario agregar TRE (Despliegue).....	591
Pantalla 39. TRE existente	591

Pantalla 40. Registro TRE exitoso	592
Pantalla 41. Validación de campos registro TRE.....	592
Pantalla 42. Consultar TRE	593
Pantalla 43. Desactivar TRE	593
Pantalla 44. Desactivar TRE (Despliegue).....	594
Pantalla 45. Decisión desactivar TRE	594
Pantalla 46. Desactivación TRE exitosa	595
Pantalla 47. Gestión de planes	595
Pantalla 48. Cargar plan general	596
Pantalla 49. Cargar plan específico	596
Pantalla 50. Menú cargar plan de inducción general	597
Pantalla 51. Completar secciones plan de inducción general	597
Pantalla 52. Validación de campos plan de inducción general	598
Pantalla 53. Plan cargado exitosamente	598
Pantalla 54. Formulario introducción general	599
Pantalla 55. Validación de campos secciones del plan	599
Pantalla 56. Formulario inducción general	600
Pantalla 57. Formulario evaluación	602
Pantalla 58. Menú cargar plan de inducción específica	602
Pantalla 59. Menú cargar plan de inducción específica (Despliegue)	603
Pantalla 60. Formulario introducción específica.....	603
Pantalla 61. Formulario inducción específica	604
Pantalla 62. Modificar planes.....	606
Pantalla 63. Modificar planes (Despliegue)	606
Pantalla 64. Usuario sin permisos para modificar plan.....	607
Pantalla 65. Plan en desarrollo	607
Pantalla 66. Menú modificar plan de inducción general	608
Pantalla 67. Modificación de plan exitoso	608
Pantalla 68. Sin modificaciones en la sección	609
Pantalla 69. Menú modificar plan de inducción específica.....	609
Pantalla 70. Determinación de estatus	610
Pantalla 71. Sin permisos para determinación de estatus.....	610
Pantalla 72. No se puede desactivar plan en desarrollo	611
Pantalla 73. Plan activado con éxito	611
Pantalla 74. Plan desactivado con éxito	612
Pantalla 75. Gestión RE (RRHH).....	612
Pantalla 76. Gestión RE (Monitor, Director, Supervisor).....	613
Pantalla 77. Formulario registro RE.....	613
Pantalla 78. Formulario registro RE (Despliegue).....	614
Pantalla 79. Validación de campos registro RE	615
Pantalla 80. RE existente.....	615
Pantalla 81. RE registrado con éxito	616
Pantalla 82. Consulta RE	616

Pantalla 83. Consulta RE (Despliegue RRHH).....	617
Pantalla 84. Consulta RE (Despliegue Monitor, Director, Supervisor)	617
Pantalla 85. Visualizar estatus RE	618
Pantalla 86. Formulario modificar RE	618
Pantalla 87. RE registrado.....	619
Pantalla 88. Validación de campos modificar RE.....	619
Pantalla 89. Modificación RE exitosa.....	620
Pantalla 90. Imprimir ficha RE	620
Pantalla 91. Impresión ficha RE exitosa	621
Pantalla 92. Modificar contraseña.....	621
Pantalla 93. Verificación contraseña anterior fallida	622
Pantalla 94. Verificación nueva contraseña fallida	622
Pantalla 95. Validación de campos modificar contraseña.....	623
Pantalla 96. Modificación de contraseña exitosa	623
Pantalla 97. Gestión de abordaje.....	624
Pantalla 98. Gestión de inducción general	624
Pantalla 99. Introducción de inducción general	625
Pantalla 100. Ejecución de actividades incompleta	627
Pantalla 101. Ejecución de actividades completa	628
Pantalla 102. Menú inducción general	628
Pantalla 103. Presentación preliminar de la organización	629
Pantalla 104. Integración organizacional	632
Pantalla 105. Verificación de cumplimiento de actividades	635
Pantalla 106. Evaluación.....	635
Pantalla 107. Decisión finalizar evaluación	636
Pantalla 108. Resultados de evaluación	636
Pantalla 109. Calificación evaluación general menor al 80% (Primer intento)	637
Pantalla 110. Calificación evaluación general menor al 80% (Segundo intento)	637
Pantalla 111. Evaluación aprobada con éxito	638
Pantalla 112. Gestión de inducción específica.....	638
Pantalla 113. Introducción de inducción específica.....	639
Pantalla 114. Inducción específica.....	641
Pantalla 115. Funciones y responsabilidades	641
Pantalla 116. Recursos y herramientas.....	644
Pantalla 117. Calificación evaluación específica menor al 80% (Primer intento)	646
Pantalla 118. Calificación evaluación específica menor al 80% (Segundo intento).	647
Pantalla 119. Visualizar plan.....	647
Pantalla 120. Evaluación de inserción del RE	648
Pantalla 121. Evaluación de inserción del RE (Despliegue).....	648
Pantalla 122. Evaluación de metas a corto plazo	649
Pantalla 123. Valorización de desempeño manejo de herramientas de trabajo	649
Pantalla 124. Selección de calificación (Despliegue)	650
Pantalla 125. Validación de campos valorización de desempeño.....	650

Pantalla 126. Registro de calificación exitosa.....	651
Pantalla 127. Valorización de desempeño identificación con la cultura empresarial	651
Pantalla 128. Valorización de desempeño calidad de productos y servicios	652
Pantalla 129. Valorización de desempeño calidad de productos y servicios	652
Pantalla 130. Evaluación de metas a mediano plazo.....	653
Pantalla 131. Valorización de desempeño proyecto de adaptación	653
Pantalla 132. Valorización de desempeño integración a equipos de trabajo	654
Pantalla 133. Valorización de desempeño integración de avance.....	654
Pantalla 134. Valorización de desempeño valorización de resultados.....	655
Pantalla 135. Evaluación de metas a largo plazo	655
Pantalla 136. Valorización de desempeño proyecto independiente	656
Pantalla 137. Valorización de desempeño responsabilidades jerárquicas	656
Pantalla 138. Valorización de desempeño especialista integral.....	657
Pantalla 139. Evaluación del proceso de OnBoarding	657
Pantalla 140. Reporte de cumplimiento en tiempo	658
Pantalla 141. Impresión de reporte exitosa	658
Pantalla 142. Reporte de inserción efectiva	659
Pantalla 143. Consulta de resultados.....	659
Pantalla 144. RE seleccionado	660
Pantalla 145. Listado resultados (Despliegue).....	660
Pantalla 146. Resultados inducción general.....	661
Pantalla 147. Resultados inducción específica.....	661
Pantalla 148. Resultados metas a corto plazo	662
Pantalla 149. Resultados metas a mediano plazo.....	662
Pantalla 150. Resultados metas a largo plazo	663
Pantalla 151. Cerrar sesión.....	663



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE INGENIERÍA Y CIENCIAS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
SUB-COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO
MATURÍN / MONAGAS / VENEZUELA

**MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE
SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS
CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO
TECNOLÓGICO**

Autores:

Bucarito Prado, Kathleen Michelle CI:25354272

López Vega, Jefferson Gustavo CI:20002002

RESUMEN

El presente trabajo de grado tuvo como objetivo general diseñar un modelo de sistema para el control de los procesos de Socialización Organizacional (OnBoarding) en empresas con requerimientos operativos de alto impacto tecnológico, para la inserción temprana del recurso especializado operativo en proyectos tecnológicos. Este estudio sigue los lineamientos de una investigación proyectiva y se maneja un nivel comprensivo en vista del detalle y descripciones de los elementos involucrados en el proceso de OnBoarding. El diseño de la investigación fue documental, debido a que establece llegar a una conclusión a través de la documentación. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos, fueron: la revisión documental y el torbellino de ideas, apoyándose en la visualización de datos y las técnicas lógicas como técnicas de procesamiento de la información. Para propósito de esta investigación, se manejó el concepto de población y muestra directa. La población directa está compuesta por los procesos de la Socialización Organizacional, el cual abarca diez (10) procesos en total y para la muestra se tomaron como unidades de estudio e indagación todos los elementos que integran la respectiva población. El proyecto se cimentó en el uso de la metodología Blue Watch, en conjunto con el Lenguaje de Modelado Unificado (UML), extensión UML Business. Se manejaron las herramientas: Enterprise Architect, para el diseño de los diagramas UML y la plataforma para el desarrollo web basada en la nube wix.com, apoyada en Adobe Photoshop para el diseño de prototipos de interfaces. Con esto se pudo concluir que el modelo desarrollado generará la reducción de costos por inserción de personal optimizando el tiempo y haciendo que el recurso especializado exhiba resultados exitosos por sí mismo, brindando la mayor productividad a la organización y el aprovechamiento del talento.

Palabras claves: UML Business, MySQL, Metodología Blue Watch, OnBoarding.

INTRODUCCIÓN

Vivimos en un momento de la historia donde la tecnología se ha hecho parte de la vida de los seres humanos, a medida que avanza el tiempo, también avanza la tecnología, procurando hacer más sencilla la vida en el planeta, lo que ha obligado a los responsables del desarrollo tecnológico ser más eficaces, competentes y estar a la vanguardia de las últimas tecnologías, para de esta manera, satisfacer las necesidades del mercado.

Para poder generar productos y servicios de calidad, se hace necesario que las organizaciones cuenten con el mejor equipo de trabajo, el cual debe ser capaz de estar a la altura de los objetivos empresariales, con el fin de obtener resultados exitosos en la ejecución de cada uno de los procesos en los que cualquier miembro esté involucrado. Para obtener el mayor rendimiento de cada uno de los integrantes de una organización, es necesario que estos se sientan identificados y representados por la misma, lo cual conlleva a una relación cercana con cada uno de estos integrantes.

Con la intención de crear un vínculo más fuerte entre las organizaciones y cada uno de sus miembros desde que estos son contratados y se pretenda su inserción dentro de la empresa, es necesario un proceso de OnBoarding exitoso, que este alineado con los objetivos organizacionales y que a su vez reduzca costos y maximice el rendimiento. Para ello se considera importante y necesario un programa de inserción estructurado, que ayude a que los nuevos recursos inicien sus labores sobre una base que le permitirá, no solamente conocer en corto tiempo su función en la organización, sino también el tener conocimiento sobre sus obligaciones y derechos dentro de la misma.

De igual manera, cabe destacar que el éxito del programa de inducción dependerá del esfuerzo que imprima cada una de las personas responsables de cada etapa y del cumplimiento que se le dé, debido a que si es inadecuada su consecuencia será que no se logren los resultados esperados.

El Modelo de Sistema para el Control de los Procesos de Socialización Organizacional (OnBoarding) en Empresas con Requerimientos de alto impacto tecnológico, viene a representar una solución tecnológica en cuanto a la inserción de personal a las organizaciones, aplicando las mejores prácticas de socialización, minimizando los costos, aumentando el rendimiento individual e involucrando a los nuevos integrantes de la organización con los procesos internos desde sus primeros pasos en la empresa. La presente investigación ha sido ejecutada de manera estructurada y se divide en cuatro (4) capítulos los cuales se describen a continuación:

Capítulo I: El problema, comprende el planteamiento del problema, objetivos de la investigación, así como también el alcance, justificación y limitaciones de la investigación, lo cual permite comprender las razones de ejecución de la presente investigación.

Capítulo II: Marco teórico, contiene los antecedentes de la investigación, bases teóricas, las bases legales y la definición de terminas, las cuales darán el sustento necesario y que ha servido como base para el desarrollo de la presente investigación.

Capítulo III: Marco metodológico, abarca y especifica el tipo, nivel y diseño de la investigación, así como también las técnicas de recolección de datos utilizadas para el desarrollo de la investigación, la conceptualización y operacionalización de la variable y por último el diseño operativo.

Capítulo IV: Resultados, comprende seis (6) fases, siendo estas el Estudio de la Situación Actual, Elaboración del Plan del Proyecto, Modelado del Negocio, Desarrollo de Requisitos, Diseño de Arquitectura y Diseño Detallado de la versión; estas fases presentan los resultados obtenidos durante la investigación a través de la metodología Blue Watch para alcanzar los objetivos propuestos.

Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones y referencias de la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Todas las organizaciones en un principio nacen de una necesidad que palpita en el entorno mismo, este entorno suele ser complejo y su ambiente suele ser cambiante según el lugar y la época. Las empresas a medida que avanza el tiempo han ido cobrando una importancia bastante significativa dentro de la sociedad, es un motor no solo de producción de un bien, servicio y/o resultado, sino que también son estructuras vitales para el desarrollo económico, social y cultural dentro del espacio geográfico en el cual tienen alcance.

Esta influencia que ejercen las empresas (públicas o privadas) sobre la sociedad, las obliga a ser cada vez mejores, optimizando todos los recursos disponibles, aumentando la calidad y asegurando la satisfacción de sus clientes. A raíz de esto, es relevante que cada organización tome las decisiones adecuadas para su correcto funcionamiento, forzándose a sí mismas a tener un mayor rendimiento en el menor tiempo posible, razón por la cual ha venido en crecimiento la competencia existente en todos y cada uno de los sectores de la economía disponibles.

Actualmente se puede evidenciar la manera en que influyen las empresas en la vida de las personas a nivel mundial. Apple, por ejemplo, se ha vuelto parte de la vida de millones de personas alrededor del mundo, según Apple Newsroom “La compañía publicó un ingreso trimestral de \$52,600 millones USD, un incremento del 12% comparado con el trimestre del año pasado, y una utilidad trimestral por acción diluida de USD 2.07, un 24% más alta. Las ventas internacionales representaron el 62% de los ingresos del trimestre” (Newsroom, 2017); Facebook, como red social, ha

conseguido convertirse en una de las más utilizadas en el mundo, alcanzando 2130 millones de usuarios para el año 2018, esto representa un 14% más en comparación con el año 2017, Mark Zuckerberg expresa "En 2018, estamos enfocados en asegurarnos de que Facebook no solo sea divertido de usar, sino también bueno para el bienestar de las personas y para la sociedad..." (Diario Perspectiva, 2018).

Otro ejemplo es Berkshire Hathaway, pasó de ser una fábrica textil a una de las sociedades tenedoras más importantes hoy en día, ha tenido una evolución bastante importante sobre todo en el valor de sus acciones, desde 30 dólares para los años 70, a superar actualmente los 230000 dólares/título, según Forbes Berkshire Hathaway es la cuarta empresa más grande del mundo con "ventas de 235,200 mdd, ganancias de 39,700 mdd, activos de 702,700 mdd y valor de mercado de 491,900 mdd" (Forbes S, 2018).

El éxito o fracaso de las organizaciones recae en el cuidado que tendrán en cada uno de sus procesos y la manera que establecerán su sistema de trabajo, es necesario que la empresa este constantemente renovándose, actualizándose y a la vanguardia de las últimas tecnologías, ya que de lo contrario quedarían obsoletas y difícilmente se puedan mantener en el mercado. Es aquí donde empresas tecnológicas empiezan a jugar un papel importante, debido a que son estas las que brindarán todas las herramientas necesarias para facilitar y mejorar los procesos dentro y fuera de las organizaciones, lo que a su vez se traduce en optimización de recursos, alta efectividad laboral y cumplimiento eficaz de los objetivos.

Las empresas con alto impacto tecnológico fijan su base sobre la tecnología y son organizaciones productoras de bienes y servicios, comprometidas con el diseño, desarrollo y producción de nuevos productos y/o procesos de fabricación innovadores, a través de la aplicación sistemática de conocimientos técnicos y científicos; por lo tanto, todas aquellas empresas que no estén orientadas a un

crecimiento, mejora y que no tengan por objeto la explotación de resultados de investigación que supongan un avance tecnológico en la obtención de nuevos productos, procesos o servicios, o la mejora sustancial de los ya existentes, no son consideradas como organizaciones con algún tipo de impacto tecnológico.

Según Forbes, S. (2013) “El auge de las empresas tecnológicas ha crecido exponencialmente en menos de 50 años; sus productos están en todas partes. Hoy en día, podría decirse que es imposible actuar o crear sin tecnología.” (Forbes México). Está expresado en el diario El Tiempo que “Las empresas de alta tecnología son fundamentales para el mundo de hoy y para la independencia de mañana. No hay sector de la economía, de los servicios ni del Estado en general que pueda prescindir de ella.” (Empresas de alta tecnología, 1992).

La tecnología ha permitido facilitar la actividad humana en todo sentido, así como también en todas las ramas de la ciencia, haciendo posible desarrollar recursos, instrumentos y herramientas necesarias para mejorar la calidad de vida en el planeta, mejorar la medicina, transporte, educación, comunicaciones y cada elemento con el que está en contacto el ser humano; es por esta razón que el crecimiento de la industria tecnológica es cada vez mayor y se puede evidenciar un fuerte impacto en la sociedad, debido a que se ha hecho indispensable para todos; Ortega, J (2004) expresa: “el auge de las nuevas tecnologías en el último tercio del siglo XX ha despertado grandes esperanzas a la humanidad al ponerle en sus manos poderosos instrumentos de comunicación que pueden favorecer el desarrollo, la extensión de la cultura, la educación, la democracia y el pluralismo” (p.325).

Gracias a esta necesidad las empresas encargadas del desarrollo tecnológico han aumentado en número y así mismo en competencia, lo que las obliga a brindar productos y servicios de mayor calidad ante un mercado exigente; por lo tanto, se hace necesaria una mayor optimización de recursos y minimización de gastos

innecesarios. Llanos, J. (2005) indica que la selección de personal es una de las funciones más importantes ya que "...de ello depende que la organización cuente con personal calificado, actualizado y capacitado; lo que a su vez le otorga un nivel de competitividad y cumplimiento cabal de sus objetivos globales"(p.79). Es crucial para estas empresas poseer el personal calificado para cumplir con las obligaciones que se requieran en el menor tiempo posible, lo cual hace que el reclutamiento exija una mayor atención por parte de la organización, para que de esta manera se seleccionen las personas adecuadas para ocupar los puestos vacantes y las futuras contrataciones sean acertadas.

Las empresas con alto impacto tecnológico están definiendo la construcción del futuro económico del planeta, es a través de estas que se ha venido estableciendo el camino que se proyectará en el futuro empresarial, debido a que no solo cumplen con un rol productor, sino que también brindan resultados, productos y servicios que facilitan los procesos de la vida cotidiana; por otro lado, también implementan internamente las mejores prácticas en todos sus procesos, dando cada vez más importancia a la tecnología, lo que les permite mayor competitividad en vista de que pueden obtener un resultado de mayor calidad en menor tiempo. Centrándonos en las empresas de alto impacto tecnológico, Másmela, R. (2014) indica que "se destacan por la adopción de mejores prácticas y metodologías recomendadas por los principales organismos de investigación y estandarización con el fin de implementar procesos que estén en capacidad de soportar sus actividades de ingeniería y dirección de proyectos" (p.21).

Estas organizaciones, cumplen con una estructura organizativa dispuesta para la planeación, desarrollo y ejecución de proyectos, la cual viene a definirse por procesos específicos que deben ser cumplidos a cabalidad para alcanzar las metas propuestas. En este caso, todas las personas involucradas con los equipos de trabajo deben estar acopladas y trabajando en conjunto, por ende, resulta necesario que cada uno de los

participantes dentro de un proyecto establecido cumpla con su rol, teniendo claras y establecidas todas sus responsabilidades, lo que permitirá reducir el tiempo de ejecución debido a que todos tomaran un rol protagónico en el área que se están desempeñando y los inconvenientes por falta de información y desconocimiento se reducen al mínimo.

El talento humano es el elemento más importante dentro de cualquier empresa, organización, proyecto y cualquier otra actividad que sea emprendida. Según la Real Academia Española de la lengua, el talento humano se define como “persona inteligente o apta para determinada ocupación” (RAE, 2018). Por lo tanto, se puede decir que el talento humano incluye en las personas inteligencia y aptitudes; El talento humano se encuentra dentro de un clima organizacional, según Chiavenato, I. (2000) “se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional...” (p.86). La administración del talento humano tiene gran relevancia dentro de las organizaciones debido a que a través de esta se reduce la insatisfacción de los empleados con su trabajo actual o el clima organizacional en un momento determinado y tomando en consideración la fuerza de trabajo, estos aspectos cobrarán más importancia con el paso del tiempo.

Es aquí donde se hace notoria la importancia que tiene el talento humano dentro de la organización debido a que son los que poseen toda una serie de competencias, aptitudes, actitudes y habilidades necesarias para un desarrollo organizacional íntegro y de calidad. Todas estos elementos se interrelacionan entre sí, ya que fluyen como un sistema integrador donde ninguno por si solo genera impactos, convirtiéndose en un ciclo que se repite constantemente, de esta manera las actividades con carácter innovador de las organizaciones y su gente se hace axial y precisamente por ello su función crítica es imprescindible para el desarrollo y el éxito de la misma.

Al momento de que alguno de los participantes en la ejecución de un proyecto o dentro de una empresa deja de cumplir con sus obligaciones o falla en el desarrollo de un proceso, el resultado se verá afectado por completo, por esto es indispensable crear una unidad dentro del equipo de trabajo. Ante la posibilidad de que algún integrante deba retirarse o renuncie, es necesario ocupar esa vacante con una nueva contratación, asegurando la continuidad de las actividades sin retrasos; por lo cual, se debe tener presente la capacitación de nuevos miembros, Dessler G. (2009) define la capacitación como “Proceso para enseñar a los empleados nuevos las habilidades básicas que necesitan para desempeñar su trabajo” (p. 294), a través de esta los nuevos integrantes podrán obtener las herramientas necesarias para cumplir con sus obligaciones y de esta manera estar preparados ante todos los panoramas presentes en la ejecución de procesos.

Para poder incluir un nuevo empleado dentro de la empresa, este debe pasar primero por un proceso de contratación, el cual podría variar dependiendo de la organización en la cual tiene aspiraciones de laborar. Según Naumov, S. (2018) “El proceso de búsqueda de trabajo se da cuando la empresa busca a una persona para contratarla con base en el perfil de competencias que el puesto requiere”. (p.39). Naumov señala como segundo paso la entrevistas de trabajo como “...las que dan inicio al proceso de selección”. (p.41). Y finalmente se da el proceso de contratación, que el autor denomina como “... uno de los pasos más importantes,..., porque implica la contratación del personal que formaliza la relación laboral entre ambas partes”. (p.42). Para efectos de la presente investigación el proceso de contratación no se encuentra dentro del alcance de la investigación (Ver punto 1.3, pág. 12).

El seguimiento y control del avance que tendrá un nuevo miembro es de vital importancia, a través de esto se podrá tener una visión amplia del progreso que va teniendo dicho miembro; este control permite hacer los ajustes y correcciones en caso de que sean necesarios; así mismo, asegura la calidad y continuidad de todos los

procesos en ejecución al momento de la inclusión, procurando que este nuevo integrante pueda convertirse en un recurso productivo en el menor tiempo posible, para que de esta manera, no se generen retrasos indeseados y no exista ninguna desviación o error en el cumplimiento de las metas propuestas.

La integración de personal al equipo de trabajo de un proyecto no es tarea fácil, actualmente las empresas invierten tiempo y dinero en capacitación e inducción, antes de que estos puedan comenzar a laborar y volverse productivos. Para la capacitación es necesaria la participación de miembros activos de la empresa que tengan conocimiento de todos los procesos que se llevan a cabo, para poder transmitir toda la información necesaria a la persona que será incluida y desempeñará un rol en la misma, esto implica el abandono o la ausencia del “capacitador” de sus obligaciones establecidas dentro de la empresa, lo que genera retrasos indeseados en los procesos internos que estén en desarrollo; el mismo caso se encuentra con las personas asignadas a la “inducción”, requiere de mucho tiempo dar a conocer todos los detalles tanto departamentales, como de las relaciones directas e indirectas a la que estará sometido un nuevo contratado, así como de poder conocer e interactuar con sus nuevos compañeros.

Las tecnologías de información y comunicación se han ido haciendo cada vez más presentes dentro de las organizaciones, esto se evidencia en el avance que se ha tenido en cuanto a la manera de dar inducciones y capacitaciones. Las TIC se hacen presentes actualmente desde el reclutamiento de personal a través de correos electrónicos, bolsas de empleo electrónicas y foros en línea; en la selección se puede aplicar datamining y softwares especializados; los sistemas de información de elaboración y los sistemas de planificación de recursos empresariales (ERP por sus siglas en inglés) se ejecutan en la contratación, mientras que en las inducciones son utilizados una serie de herramientas tecnológicas y procesos de E-learning. De esta manera son aplicadas las TIC al talento humano desde que comienza su travesía en

una empresa, sin embargo, la manera en que se aborda cada uno de estos procesos requiere de una dedicación bastante elevada de tiempo.

En la búsqueda de optimización de tiempo y recursos, nace la necesidad de conseguir alternativas que puedan facilitar el proceso de inserción, las nuevas tendencias apuntan hacia la autoinducción y auto capacitación a través del proceso de “OnBoarding”, permitiendo a nuevos miembros conocer la estructura, los procesos y cultura organizacional, antes de comenzar a laborar activamente dentro de una empresa y a menor tiempo alcanzar los niveles de productividad del nuevo integrante con resultados que benefician cumplir las metas del equipo al cual es incorporado; de la misma manera, se evita el cese de actividades por parte de miembros activos para brindar información, inducción o capacitación a un nuevo miembro. La prospección de acortar los tiempos de familiarización obliga a explorar nuevas formas de inserción, lo que incluye una mejora al proceso de inducción y capacitación, manteniendo la continuidad de los procesos, incluso si existe rotación de personal.

El proceso de OnBoarding no es una novedad en las empresas, este siempre ha estado bajo mecanismos tradicionales, pero ¿de qué manera se puede establecer un mecanismo automatizado para la autoinducción, sistematización y seguimiento del proceso de socialización organizacional para ver el rendimiento efectivo del participante a emplear y el progreso que este va teniendo en su inserción a la empresa?

En tanto, para mejora del funcionamiento empresarial y más aun de las empresas con requerimientos de alto impacto tecnológico surge la necesidad de poder contar con un sistema que facilite el proceso de socialización organizacional a través del cual se incluyen nuevos integrantes; dicho sistema debe contar con las herramientas necesarias para gestionar de la forma más efectiva los procesos que estarán inmersos en el programa de inserción y de la misma manera poder controlar el

avance que están teniendo los nuevos integrantes; ante esto, ¿Qué beneficios generaría este sistema?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Objetivo general

Diseñar un modelo de sistema para el control de procesos de Socialización Organizacional (OnBoarding) en empresas con requerimientos operativos de alto impacto tecnológico, para la inserción temprana del recurso especializado operativo en proyectos tecnológicos.

1.2.2 Objetivos específicos

1. Estudiar los procesos de inducción y capacitación aplicados actualmente por empresas con alto impacto tecnológico con la finalidad de conocerlos, aprendiendo de su rendimiento y funcionalidad en la organización.
2. Definir los procesos fundamentales de inserción de personal para la optimización de los tiempos de inducción y capacitación de personal.
3. Establecer los requerimientos empresariales de la inserción especializada de personal formulando estrategias que permitan la conducción de los procesos de inducción a un sistema que brinde mayor eficiencia, logrando precisión y rapidez en sus procesos.
4. Modelar los procesos que rijan las empresas con requerimientos de alto impacto tecnológico, canalizando el proceso de inserción a un programa compatible con las actividades que se llevan a cabo dentro de la organización.
5. Determinar los requisitos del sistema para el proceso de negocio de la socialización organizacional que establezcan un marco de trabajo, incentivando

la auto-inducción y auto-capacitación como herramienta evolutiva en el proceso de “OnBoarding”.

6. Diseñar un modelo de sistema para el control de procesos de Socialización Organizacional (OnBoarding) en empresas con requerimientos operativos de alto impacto tecnológico, para la inserción temprana del recurso especializado operativo en proyectos tecnológicos.

1.3 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Se llevó a cabo una investigación aplicada, a través de la cual se hallaron los mecanismos o estrategias que permitieron generar un modelo de sistema para el control de procesos “OnBoarding” modernizado y a la vanguardia con las últimas tecnologías disponibles, teniendo como foco principal los procesos de capacitación e inducción empresarial, automatizando dichos procesos a través de un sistema estandarizado y a su vez flexible, lo que permitirá la adaptabilidad del mismo de acuerdo a todos aquellos requerimientos existentes en las empresas que pondrán en práctica este tipo de control de procesos. Las empresas que estarán bajo la aplicación del sistema serán aquellas que gocen de alto impacto tecnológico.

Según Corona, L. (2018) define empresas de alto impacto como aquellas que "basan su competitividad en el dominio que ejercen sobre determinada tecnología o grupo de ellas que les permiten mantener altas tasas de innovación en productos y/o servicios." (p.9). Para una mayor comprensión de este tipo de empresas, las características y los elementos que las distinguen se ha dispuesto el punto 2.2.8 (Ver pág. 25, en el cual se encuentra la información extendida con relación a empresas de alto impacto), centrando la atención en los procesos que llevan a cabo cada una de estas para su desarrollo, de manera tal que se pueda optimizar la inserción de nuevo personal partiendo de un modelo que va a incluir todos los procesos existentes dentro

de las empresas para que posteriormente se desarrolle a partir de un diseño previamente establecido, lo que al final dará como resultado un proceso de socialización organizacional “OnBoarding” a través de una herramienta tecnológica sistematizada, actualizada y automatizada.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En un mercado laboral con una ascendencia tan competitiva, la búsqueda y adaptación inmediata de los empleados en las empresas, requiere de mecanismos de apoyo sobre soportes tecnológicos, los que hacen que, los actores como la misma empresa, desarrollen de mejor manera, el prestar un servicio eficaz y eficiente, para que de esta forma, todos y cada uno de los objetivos se lleven a cabo con éxito, aprovechando al máximo los recursos disponibles, incluyendo el talento de cada uno de los integrantes que en estas participan.

Las empresas que no cuentan hoy día con un proceso de inserción óptimo para efectuar la inclusión y capacitación de personal, hace que probablemente todos sus procesos operacionales no tengan claridad, confiabilidad y el tiempo de respuesta deseado, trayendo como consecuencia toma de decisiones no acertadas posteriormente, y si de empresas de alta tecnología se habla, el tiempo de respuesta es uno de los factores más significativos.

De igual manera la inserción en un tiempo ideal de los nuevos recursos repercute en el uso más eficiente del mismo, logrando ahorro en los costos operacionales de los recursos especializados a través del uso de sus habilidades y destrezas, para alcanzar niveles de competitividad con la pronta obtención de productos o servicios terminados de estas empresas tecnológicas.

El control del área de inducción de una empresa es indispensable para el funcionamiento básico de la misma, ya que de este proceso derivará la calidad del recurso humano que laborará en la organización, y por ende la calidad de sus servicios. El proceso de inserción de nuevo personal en las empresas de alto nivel tecnológico debe forjarse, de manera que favorezca a la organización, con una visión ascendente hacia su expansión y al cumplimiento de las nuevas exigencias existentes en el mercado, manteniendo el hilo tecnológico que involucra el constante cambio, rapidez y la modernización.

Por lo tanto, se hizo necesario un modelo de sistema que opera el control y seguimiento de las tareas de cada actor de la empresa, manejando los tiempos de aprendizaje. Con esto y con la correcta adaptación del personal se evitarán las demoras que se originan en la asignación de las tareas de trabajo. De esta forma se evitaría el disgusto o molestia, en los altos cargos gerenciales y en los consumidores o usuarios finales de la empresa que no tengan una contestación rápida en su tiempo propicio a las disposiciones de labor solicitadas.

Se ha requerido la presencia de dos investigadores debido a la extensión de la investigación lo cual ha exigido el desarrollo de un importante número de casos de uso, definiendo los diagramas que estarían involucrados y cada uno de los aspectos que estos abordan. Por otro lado, debido a que se trata del diseño de un nuevo modelo que supone la innovación en cuanto a procesos de OnBoarding, se hace necesario más de un punto de vista para ampliar la perspectiva del sistema, así como también poder realizar un trabajo de calidad en el menor tiempo posible, labor que le habría tomado muchísimo más tiempo y esfuerzo a un solo investigador; por esta misma razón se ha abordado solo el diseño y no el desarrollo del modelo, ya que este último extendería la investigación y no se habría podido cumplir con los tiempos establecidos en el cronograma de actividades.

1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

A medida que avanza el tiempo, el uso de nuevas tecnologías se vuelve necesaria, para alcanzar estas nuevas tecnologías es necesario llevar a cabo investigaciones, en las que en algunos casos no existen precedentes o las fuentes son escasas; en la presente investigación el poco estudio en cuando a sistemas de OnBoarding se convierte en una limitante, debido a que el camino para la construcción de un modelo se hizo más complejo; en consecuencia la predisponibilidad de obtención de información de fuentes primarias creó una dificultad, por lo cual, la información requerida estuvo sujeta a fuentes secundarias confiables sobre estudios realizados en referencia a las condiciones de los procesos de socialización en diversas empresas a nivel mundial.

Por otro lado, el hecho de no tener la posibilidad de acceso a empresas en el ámbito que se estudia creó obstáculos, debido a que no se logró tener una referencia directa, dificultando la definición de los procesos específicos para la ejecución de la socialización organizacional, obligando a la creación de un modelo generalizado y que pueda ser funcional en los diversos tipos de organizaciones empresariales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se desarrollaron los antecedentes de la investigación, la definición de términos y las bases teóricas. Se mencionan los diversos puntos de vista de los autores de las teorías y aportaciones más importantes sobre la Socialización Organizacional.

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En la búsqueda de conocer cómo funcionan las organizaciones, las personas y su manera de adaptarse a su nuevo ambiente laboral, se establecieron percepciones que detallan cada factor que compone una organización, así como aquellos hechos aptos para generar cambios en ella; tal es el caso de la Socialización Organizacional, la cual está constituida por el ambiente donde el empleado va a realizar sus obligaciones, la confianza que le pueda brindar un jefe y la relación entre el personal de la organización y el nuevo empleado.

A continuación se presentan los antecedentes que enmarcaron esta investigación y que sirvieron de base para el análisis de sus resultados:

Chaparro, J. (2018) en su trabajo “Programa OnBoarding” define y establece la base fundamental para el diseño de un modelo de sistema que sirva como herramienta y recurso de inserción a las organizaciones, el cual tiene como propósito: conciliar el aprendizaje, el encaje y el alineamiento de los contratados, con su nuevo rol y organización, en el menor tiempo. Logrando que pueda generar valor a la empresa, lo más rápido posible. Los procesos definidos en la población han sido resultado de esta investigación, sirviendo como punto de partida del presente trabajo de grado.

Melgarejo, O. (2016) en su trabajo de grado “El proceso de Socialización de un nuevo miembro en la empresa” centra su trabajo en una revisión teórica sobre la segunda etapa del proceso de Socialización organizacional, el encuentro. Se muestra cuáles son las distintas tácticas de socialización que pueden utilizar las organizaciones para lograr que sus nuevos miembros consigan un ajuste persona-organización favorable. Además, también se analizan cuáles son las respuestas de afrontamiento que utiliza el nuevo empleado, ampliando dos de ellas, la búsqueda de información y la búsqueda de apoyo social, por ser las más utilizadas y relevantes. Por otro lado, enseña como el supervisor debe de desempeñar el papel de líder, siendo fuente de información y orientación para la adecuada integración del nuevo empleado. Fue útil para tomar el objetivo principal de analizar las tácticas de socialización utilizadas por las empresas y como afectan estas a los nuevos empleados. También se observaron las conclusiones generales que ayudaron a esclarecer la importancia de la búsqueda de información necesaria para cada nivel de la organización y el apoyo social dentro del espacio laboral, consiguiendo de esta manera una mejor visualización/comprensión del sistema.

Smith, E. (2016) en su trabajo de grado “Modelo de Plataforma Tecnológica que permita la optimización de los procesos en la Unidad de Producción de Bovinos del Departamento de Producción Animal del Núcleo de Monagas de la Universidad de Oriente.” el objetivo radicó en el desarrollo de un modelo de plataforma tecnológica que permitiese optimizar los procesos de la unidad de producción de bovinos, con la finalidad de agilizar dichos procesos, específicamente la entrada, salida y control de información que forman parte de las tareas diarias y así brindar a la unidad la confianza de tener datos precisos y la seguridad para obtener información detallada de las actividades del día a día. Para el cumplimiento de los objetivos se utilizó la metodología de desarrollo de software Blue Watch conjuntamente con el Lenguaje Unificado de Modelado. Su utilidad como antecedente sirvió de guía para el desarrollo del modelado de negocio que a priori fue indispensable para visualizar la

organización, su estructura y para diseñar los distintos puestos laborales y con ello las herramientas necesarias para los mismos. Con la referencia del modelado de negocios, se vio desde un enfoque sistémico la organización, y esto ayudó a la posterior creación del modelo de sistema para el control de los procesos de Socialización Organizacional.

Alguaca, D. (2014) en su Trabajo de Grado “Diseño de Sistema de Información Gerencial para seguimiento y control de Proyectos de Inversión de Capital del Distrito Furrial, PDVSA Monagas” presenta el diseño de un sistema de información gerencial. Su intención es que con el futuro desarrollo del diseño del sistema que se propone, se muestre, principalmente al gerente, las alertas por rutas críticas de los proyectos, que le facilite la toma de decisiones oportunamente, a cerca del porvenir de un determinado trabajo, en función de realizar los ajustes necesarios para continuar o cancelarlo. Explica la metodología blue Watch y describe el modelo de procesos. De igual manera se describen los procesos transversales del método que son los procesos de soporte. Todo esto sirvió de guía en la investigación ya que esta fue la metodología seleccionada para emplear y se necesitó de previo conocimiento para su aplicación.

Matute, A., y Rojas, M. (2018) en su trabajo de grado “Desarrollo de un plan de inversión para los procesos de producción basado en un Modelado de Procesos de Negocio para la Unidad de Producción de Bovinos, Campus Jusepin, Universidad de Oriente, Núcleo Monagas” desarrolló un plan de inversión basado en un modelo de procesos de negocio que describió, tanto gráfica como textualmente, el funcionamiento de la Unidad de Producción de Bovinos ubicado en el campus Jusepin de la Universidad De Oriente Maturín – Edo Monagas. Se describieron y representaron los objetivos que el sistema debe alcanzar para lograr una completa y eficaz filosofía organizacional a través de la metodología de Modelado de Negocios (BMM). Aportó el conocimiento tanto del lenguaje de modelado que se utilizó, en

este caso, el Lenguaje Unificado de Modelado (UML) y también la herramienta para el diseño y construcción de sistemas de software, *Enterprise Architect*, el cual se trabajó en conjunto con el lenguaje UML, y describe un lenguaje visual por el cual se definieron los modelos del proyecto.

2.2 BASES TEÓRICAS

Según Bavaresco, A. (2006) sostiene que las bases teóricas tiene que ver con las teorías que brindan al investigador el apoyo inicial dentro del conocimiento del objeto de estudio, es decir, cada problema posee algún referente teórico, lo que indica, que el investigador no puede hacer abstracción por el desconocimiento, salvo que sus estudios se soporten en investigaciones puras o bien exploratorias.

Por otro lado, Arias, F. (2012) afirma que “Las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”. (p. 107).

En consecuencia, se hizo necesario desarrollar y definir los elementos que estarán interactuando o interviniendo en la investigación, los cuales dieron el sustento teórico necesario a todo el contenido, para de esta manera crear una visión más amplia del punto de vista de la investigación, así como también la integración que se tuvo en la misma.

2.2.1 Sistema

Los autores Kendall, K., y Kendall, J. (2005) definen los sistemas como el conjunto de elementos organizados que se encuentra en interacción, los cuales buscan una meta o metas en común, operando para ellos sobre una información y sobre una

energía o materias u organismos en referencia temporal para producir como salida la información o energía, materia u organismo. (p.1).

Johansen, O. (1982) expresa “Hall, define un sistema como un conjunto de objetos y sus relaciones, y las relaciones entre los objetos y sus atributos” y luego, en la misma página dice que “los sistemas son diseñados (por el hombre o la naturaleza) para alcanzar algo o para realizar algo” (p.55).

2.2.2 Sistemas de información

Los autores Laudon, K., y Laudon, J. (2012) definen los sistemas de información como “un conjunto de componentes interrelacionados que recolectan (o recuperan), procesan, almacenan y distribuyen información para apoyar la toma de decisiones y el control de una organización”. (p. 15).

2.2.2.1 Composición básica de los sistemas de información

Según Ponjuán, G. (2004) los componentes básicos de un Sistema de Información son:

- **Documentos:** Cualquier fuente de información, en forma material, capaz de ser empleada para referencia o estudio como una autoridad.
- **Registros:** es un conjunto de elementos que en forma colectiva aportan información acerca del asunto que registran.
- **Ficheros o archivos de registros:** es un conjunto de registros, casi siempre con características similares.
- **Elementos de apoyo a los sistemas pueden citarse:** manuales de procedimiento, software específico.

- **Procesos:** Conjunto de tareas que se relacionan de forma lógica, para obtener un resultado concreto. Dentro de los SI se desarrollan múltiples procesos, con sus procedimientos, actividades y tareas.
- **Personas:** Son las que diseñan los sistemas, operan los equipos, realizan los procesos, y ponen gran parte de las decisiones técnicas y profesionales que permiten que los sistemas operen con eficacia. (p.138).

Se puede decir que un sistema de información incluye los siguientes componentes: las personas a través de diversos roles, la información, los procesos y las tecnologías como elementos claves. Estos se interrelacionan como un todo para el cumplimiento de su propósito fundamental. Cada elemento juega un rol significativo que contribuye al objetivo para el que fue creado.

2.2.2.2 Tipos de sistemas de información

Laudon, J., y Laudon, K. (2006) muestran que según la función a la que vayan destinados o el tipo de usuario final del mismo, los sistemas de información pueden clasificarse en:

- **Sistema de procesamiento de transacciones (TPS):** gestiona la información referente a las transacciones producidas en una empresa u organización, también se le conoce como Sistema de Información operativa.
- **Sistemas de información ejecutiva (EIS):** herramienta orientada a usuarios de nivel gerencial, que permite monitorizar el estado de las variables de un área o unidad de la empresa a partir de información interna y externa a la misma. Es en este nivel cuando los sistemas de información manejan información estratégica para las empresas.

- **Sistemas de información gerencial (MIS):** orientados a solucionar problemas empresariales en general.
- **Sistemas de soporte a decisiones (DSS):** herramienta para realizar el análisis de las diferentes variables de negocio con la finalidad de apoyar el proceso de toma de decisiones.

Estos sistemas de información no surgieron simultáneamente en el mercado; los primeros en aparecer fueron los TPS, en la década de los 60, sin embargo, con el tiempo, otros sistemas de información comenzaron a evolucionar. Los primeros proporcionan información a los siguientes a medida que aumenta la escala organizacional.

- **Sistema experto (SE):** emulan el comportamiento de un experto en un dominio concreto.
- **Sistema Planificación de Recursos (ERP, Enterprise Resource Planning):** cuyo objetivo es la planificación de los recursos de una organización. Típicamente esto se lo ha utilizado en empresas productivas que han seguido metodologías de planificación MRPII. El objetivo es tener claramente identificado como llegar a los productos finales desde la materia prima; es decir desde un inventario de materia prima e insumos poder determinar la cantidad que llegaremos a generar de productos finales para ponerlos a disposición del mercado. Integran la información y los procesos de una organización en un solo sistema.
- **Sistemas de automatización de oficinas (OAS):** aplicaciones destinadas a ayudar al trabajo diario del administrativo de una empresa u organización.

2.2.3 Proceso

Bravo, J. (2008), expresa una definición de proceso haciendo un enfoque organizacional de la siguiente manera:

Es una totalidad que cumple un objetivo completo y que agrega valor para el cliente. Esta unidad es un sistema de creación de riqueza que inicia y termina transacciones con los clientes en un determinado período de tiempo. Cada activación del proceso corresponde al procesamiento de una transacción, en forma irreversible, por eso se emplean los conceptos de temporalidad y de “flecha del tiempo”. El período de tiempo es hoy el punto crítico de trabajo para incrementar la productividad. (p.27).

Según ISO 9000:2005 se define como "conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados". (p.7).

Como cualquier otra organización, las empresas de alto impacto tecnológico tienen diversos procesos orientados al logro de sus objetivos. En la sección de inserción de personal se desarrollan actividades encaminadas al logro del objetivo final que será la familiarización temprana del recurso humano, siendo estas actividades: Lineamientos de expectativas, competencias para el abordaje, integración a equipos de trabajo, evangelización de valores, valor agregado: imagen empresarial, empoderar responsabilidad, feedback de adaptación, interactividad hacia los procesos, seguimiento del abordaje y evaluación del proceso.

2.2.4 Control

Robbins, S., y Coulter, M. (2005) definen control como “el proceso que consiste en supervisar las actividades para garantizar que se realicen según lo planeado y corregir cualquier desviación significativa”. (p. 258).

Según Koontz, H., y O'Donnell, C. (2011) "la función administrativa de control es la medida y la corrección del desempeño de las actividades de los subordinados para asegurar que los objetivos y planes de la empresa diseñados para conseguirlos, se están llevando a cabo". (p. 496).

2.2.4.1 Importancia del control

Según Robbins, S., y Coulter, M. (2005):

El control es importante porque es el vínculo final en las funciones de la gerencia. Es la única forma que tienen los gerentes para saber si los objetivos organizacionales se están cumpliendo, y si no, las razones por las que no se están logrando.

Otra razón por la que es importante el control es el *empowerment* (otorgamiento de poder a los empleados). Muchos gerentes se niegan a conferir poder a sus empleados porque temen que éstos cometan algún error por el cual el gerente deba responsabilizarse. Por lo tanto, muchos gerentes se sienten tentados a hacer las cosas por sí mismos y evitan el *empowerment*. Sin embargo, esta renuencia se reduce si los gerentes desarrollan un sistema de control eficaz que proporcione información y retroalimentación sobre el desempeño de los empleados. (p. 459).

2.2.4.2 Proceso de control

Robbins, S., y Coulter, M. (2005) sobre el proceso de control establecen que:

Consiste en tres etapas: la medición del rendimiento real, la comparación de éste con una norma y la toma de medidas administrativas para corregir desviaciones o normas inadecuadas (Ver figura 1, pág. 23). El proceso de control asume que ya existen normas de desempeño. Estas normas son las metas específicas establecidas durante el proceso de planeación y frente a las cuales se mide el progreso del desempeño. (p.460).

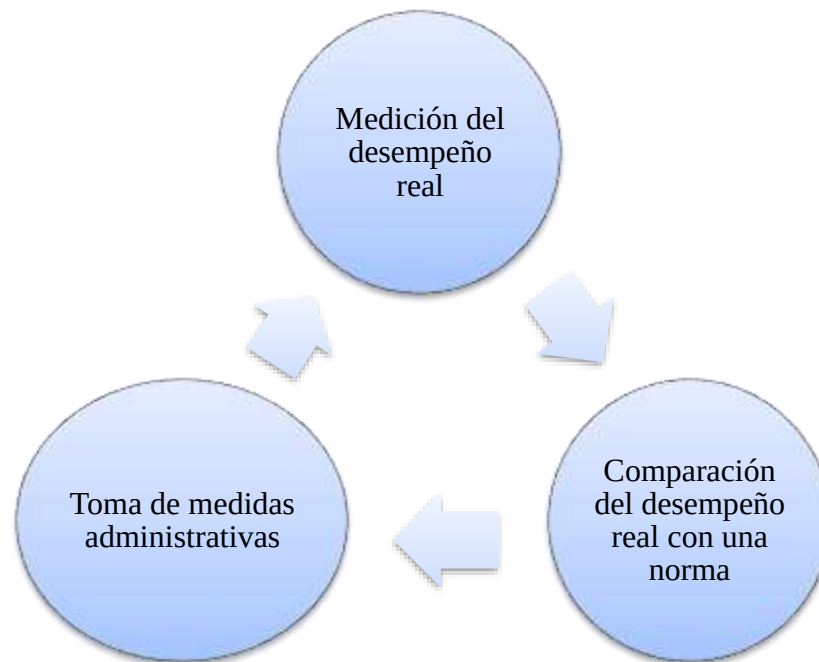


Figura 1. Proceso de control
Según Koontz, H., y O'Donnell, C. (2012)

Robbins, S., y Coulter, M. (2005) también establecen que:

Las técnicas y los sistemas de control son en esencia los mismos para controlar el efectivo, los procedimientos administrativos, la ética organizacional, la calidad del producto y cualquier otra cosa. El proceso de control básico, en cualquier lugar y para lo que sea que se controle, incluye tres pasos:

Establecer estándares: Como los planes son los criterios frente a los que los gerentes diseñan sus controles, lógicamente el primer paso del proceso de control será establecer esos planes; sin embargo, dado que éstos varían en detalles y complejidad y que, por lo común, los administradores no pueden vigilar todo, se establecen estándares especiales. Los estándares simplemente son criterios de desempeño, los puntos seleccionados de todo un programa de planeación en los que se establecen

medidas de desempeño para que los administradores reciban indicios sobre cómo van las cosas y no tengan que vigilar cada paso en la ejecución de los planes.

Medir el desempeño contra estos estándares: Aun cuando no siempre sea posible, la medición del desempeño frente a los estándares debería hacerse apropiadamente de forma anticipada para detectar las desviaciones antes de que ocurran y evitarlas mediante acciones apropiadas. El administrador que está alerta y tiene visión de futuro puede, en ocasiones, predecir posibles desviaciones de los estándares; sin embargo, en ausencia de tal capacidad éstas deben descubrirse tan pronto como sea posible.

Corregir las variaciones de los estándares y planes: La corrección de desviaciones es el punto en que el control puede verse como una parte de todo el sistema de administración y relacionarse con las otras funciones gerenciales. (p. 496).

2.2.5 Automatización

Según Creus, A. (2010):

La automatización es el uso de sistemas o elementos computarizados y electromecánicos para controlar maquinarias o procesos industriales. Como una disciplina de la ingeniería más amplia que un sistema de control, abarca la instrumentación industrial, que incluye los sensores, los transmisores de campo, los sistemas de control y supervisión, los sistemas de transmisión y recolección de datos y las aplicaciones de software en tiempo real para supervisar, controlar las operaciones de plantas o procesos industriales. (p.499).

Según García, E. (1999):

La automatización en el contexto histórico más reciente, no solamente está relacionada con el proceso mismo, sino también con la distribución de los productos fabricados o con la prestación de servicios. Forma parte integrante de la concepción y de la gestión de los grandes complejos industriales, administrativos y comerciales. La automatización constituye, particularmente, uno de los factores de aumento de la productividad y de mejora de calidad. (p.9).

2.2.6 Sistema automatizado

Decía Arbones, E. (1992) sobre un sistema automatizado que “es un conjunto que, después de haber recibido instrucciones suministradas por un operador, decide y actúa, sustituyendo así al hombre” (p.69).

2.2.6.1 Estructura de un sistema automatizado

Según Arbones, E. (1992), todo sistema automatizado se descompone en dos partes interdependientes.

Parte operativa (PO): que también se llama parte potencia o proceso, es la parte de la máquina que asegura la función global de transformación de la materia en elaboración.

Parte comando (PC): también designada parte de tratamiento de la información. Agrupa todos los componentes del tratamiento de la información utilizada para el funcionamiento de la PO. (p.69).

2.2.7 Empresa

Según Hernández S. (2006) "La empresa es una unidad socioeconómica, constituida legalmente, en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan con

el fin de lograr una producción útil para la sociedad acorde con las exigencias del bien común" (p.12).

La real academia de la lengua española define la empresa como “una unidad de organización, dedicada a realizar actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos” (“Empresa”, RAE).

García, J., y Casanueva, C. (2000), se refieren a la empresa como:

Entidad que mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados. (p.3).

2.2.8 Empresas de alto impacto tecnológico

Las empresas de alto impacto tecnológico hoy día tienen un mayor auge, debido a la creciente necesidad de operar con maquinaria especializada para mayor precisión y rapidez. A mayor tecnología se necesita personal calificado para el manejo de la misma.

Arechavala, R. (2014), habla de las empresas de base tecnológica y se refiere a ellas como:

empresas que difieren radicalmente de las tradicionales en aspectos como la detección de las oportunidades de negocio, sus procesos de internacionalización, los recursos con los que cuentan y compiten contra empresas establecidas y los imperativos que norman sus decisiones y crecimiento. La diferencia fundamental de estas empresas con respecto a las tradicionales es que en ellas la tecnología es un recurso vital. Están organizadas a partir del conocimiento y en torno a éste, lo que altera su estructura, su dinámica, sus modelos de negocio e incluso las fronteras de la firma. (p. 66).

Sobre la importancia de las empresas, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) expresa que “La innovación y la creación de nuevas empresas son factores determinantes para el crecimiento en el mediano y largo plazo.” Más adelante añaden “Las nuevas empresas de base tecnológica son elementos importantes en una fuente de dinamismo y diversificación de la economía.” (OCD, 2013).

Estas empresas tecnológicas van de la mano con el avance y mejora organizacional, además las herramientas que se prestan junto con el nuevo conocimiento serán claves para crear más ciencia y mejores productos/servicio. Por ende, la tecnología al ser una base sólida de la innovación, se convierte en el principal activo por el cual apostar.

Solé, F. (2002) define a la empresa de con alto impacto tecnológico o de base tecnológica como “aquella que se distingue por la aplicación de nuevos procedimientos técnicos sofisticados y que además están basados en aplicaciones de la ciencia básica.”. (p.19). Explicando así, al igual que Arechavala que son aquellas empresas creadas para el desarrollo de productos o servicios basados en conocimiento y tecnología intensiva, y además impulsoras de la innovación y el crecimiento económico.

Gallardo, L. (2012) consideró que existen variadas definiciones entre los académicos sobre el concepto de una empresa de base tecnológica (EBT), y que en ocasiones puede presentar ambigüedades y no es una definición ampliamente aceptada, debido a esa falta de acuerdo en la denominación que reciben, se le atribuyen nombres tales como Nuevas Empresas de Base Tecnológica, Pequeñas Empresas de Base Tecnológica, Pymes de Alta Tecnología, Pymes Innovadoras y otras similares. Por tal razón se presenta en el cuadro 1 (Ver cuadro 1), una

compilación de conceptos de distintos autores, en el período que va desde 1977 hasta 2006.

Cuadro 1. Definiciones de Empresas de base tecnológica

Definición	Autor	Citado por
Empresas autónomas basadas en innovaciones tecnológicas, que implican riesgos tecnológicos.	Arthur D. Little Group (1977)	
Empresas nuevas e independientes con un alto potencial para desarrollar nuevas industrias.	Shearman y Burrell (1988)	Storey y Tether (1998)
Empresa que promueven el desarrollo y difusión de innovaciones tecnológicas.	Haour y Maïsseau (1995)	Yli-Renco y Autio (1998)
Empresas pequeñas y medianas localizadas en sectores de alta tecnología.	Jones-Evans y Westhead (1996)	
Empresas <i>Spin-offs</i> encauzadas en la generación y desarrollo de tecnología	Autio (1997)	
Empresas que tienen un alto porcentaje de gastos en I+D proporcional a sus valores en ventas que emplean personal calificado (científicos e ingenieros) en mayor grado que otros sectores de la industria.	Burtchart (1997)	Storey y Tether (1998)
Empresas independientes ubicadas en sectores de alta tecnología, como los que constituyen los parques tecnológicos.	Westhead y Storey (1997)	
Empresas que tienen como propósito el desarrollo y explotación comercial de innovaciones tecnológicas bajo un alto nivel de incertidumbre.	Storey y Tether (1998)	Fariñas y López (2007)

Cuadro 1. Definiciones de Empresas de base tecnológica (cont.)

Definición	Autor	Citado por
Empresas que constituyen una importante fuente de cambios e innovación tecnológicos.	Almus y Nerlinger (1999)	
Son pequeñas empresas que realizan trabajos en I + D y que no son filiales de empresas establecidas.	Fukugawa (2006)	
Son empresas impulsoras de la innovación y el crecimiento económico.	Spencer y Kirchhoff (2006)	

Fuente: Gallardo, L. (2012)

2.2.8.1 Crecimiento de las empresas de alto impacto tecnológico

Según lo expresado por Solé, F. (2002) respecto al crecimiento, se espera que las nuevas empresas de base tecnológica crezcan con una tasa más elevada y también más rápida que la media. Y por otra parte también se espera que las empresas de más alto crecimiento sean innovadoras. Esto se espera porque se ha observado así, y en Estados Unidos es lo que ha ocurrido. Las nuevas empresas de base tecnológica han crecido más rápidamente y además coinciden las de más rápido crecimiento con las más innovadoras. Sin embargo, en Europa son escasas las empresas con un crecimiento tan elevado como el que hemos visto en Estados Unidos.

Estas cuatro características nos hacen pensar que estas empresas pueden tener un papel importante en el desarrollo de las economías. En lo referente al sistema de innovación, la principal ventaja que se suele asociar a las empresas de base tecnológica es su facilidad para complementarse con las empresas grandes en sus capacidades para la innovación.

Empresas grandes e innovadoras ya establecidas en el mercado y nuevas empresas de reciente creación en el mercado con una clara actitud innovadora, tienen capacidades complementarias en cuanto a recursos disponibles, en cuanto a la capacidad para apropiarse de los rendimientos o resultados de la innovación, en cuanto al grado de diversificación de los proyectos de I+D que emprenden y también en cuanto a su actitud para invertir en nuevos productos o no.

Las empresas grandes, en general (aunque siempre hay excepciones), suelen poseer mayores recursos, tienen mayor poder en el mercado del producto final que les capacita para apropiarse con más facilidad del rendimiento económico, están más capacitadas para reducir el riesgo en I+D, diversificando entre distintos proyectos, también porque pueden invertir mayor volumen de recursos y son más reacias a invertir en nuevos productos.

Por el contrario, las nuevas empresas de base tecnológica tienen menos recursos y suelen construir sus capacidades innovadoras mediante vínculos, normalmente con proveedores y clientes más que con centros públicos de investigación, son más dinámicas y más flexibles para apropiarse de los resultados en las innovaciones, no pueden confiar en el poder en el mercado, sino que tratan de ser los primeros en innovar y, durante dos o tres meses, captan esos rendimientos inmediatos, se especializan en actividades con mayor dinamismo empresarial porque no pueden diversificar, no tienen fondos suficientes para invertir en distintos proyectos y, sin embargo, están más ligados a las necesidades de los consumidores, por lo que son más propicias a invertir en nuevos productos.

En ese sentido, empresas grandes innovadoras y nuevas empresas de base tecnológica tienen capacidades complementarias y los vínculos que pueden aparecer entre estos dos tipos de empresas favorece a ambas: a las nuevas empresas de base tecnológica, porque las dotan de unos recursos que de otra manera les iba a ser difícil

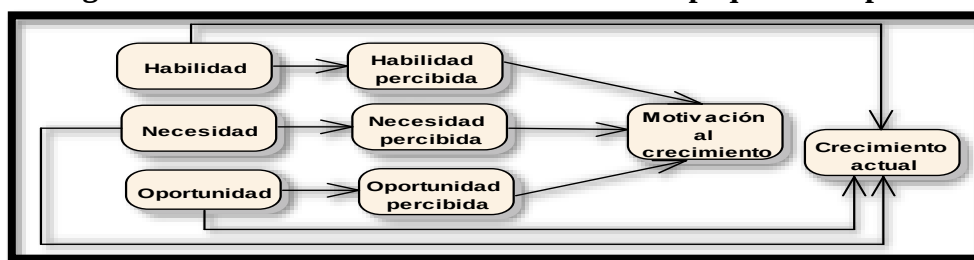
de conseguir; y a las empresas grandes, porque les da las oportunidades de inspeccionar nuevas alternativas de mercado que de otra manera no tendrían si se mantienen en sus competencias principales.

Estas ventajas se supone que tienen que crecer con la globalización, puesto que las alianzas entre empresas grandes y pequeñas y entre éstas y los sistemas públicos de innovación pueden ser una alternativa viable muy importante a los procesos de internacionalización, mediante el proceso de adquisición-inversión directa. (p. 31-32).

Profundizando en el trabajo de Davidsson, P. (2002), se puede observar en la figura 2 (Ver figura 2, pág. 34), los determinantes de su modelo de crecimiento, y vamos a definir individualmente cada uno de ellos, a saber:

- Habilidad. Se adquiere a través de la educación, los distintos tipos de experiencia, la amplitud de la educación y la experiencia y la formación de equipos de gestión.
- La necesidad. Es determinada por el tamaño y la edad de la empresa, así como la situación financiera de la empresa y de gerentes propietarios.
- La oportunidad. Son ciertas características del mercado, como la fragmentación de la industria, el tamaño y el crecimiento del mercado, las barreras de entrada y el acceso al capital y la mano de obra. (p. 407).

Figura 2. Determinantes de crecimiento de las pequeñas empresas



Fuente: Davidsson, P. (2002)

2.2.8.2 Importancia de las empresas de base tecnológica

Solé, F (2002) expresa la importancia de las empresas con impacto tecnológico describiéndola como la punta de lanza de un crecimiento basado en la creación tecnológica. Las empresas de base tecnológica no sólo son un modelo para el resto de la industria, sino que además contribuyen a la formación de nuevas profesiones, a la creación de conocimiento tácito, a la construcción de redes de conocimiento en el territorio, fuera de él, y a la conexión entre las dos, y producen un efecto imitación. (p. 23). Los conocimientos científicos generados por las empresas en la era de la revolución tecnológica están concibiendo una gran masa de conocimientos, dispuestos para ser aplicados y generar soluciones a inconvenientes cotidianos.

2.2.8.3 Características de las nuevas empresas

Para Solé, F. (2002) el cincuenta por ciento de las PYMES son nuevas empresas. Adicionalmente entre un treinta y un sesenta por ciento de las PYMES (en Europa se le llama PYME a una empresa de menos de doscientos empleados) son innovadoras, aunque únicamente un diez por ciento pueden considerarse estrictamente de base tecnológica y, aplicando ese porcentaje al anterior, eso nos daría aproximadamente entre un uno y un tres por ciento de nuevas empresas de base tecnológica creadas cada año, un número relativamente reducido, aunque sabemos que ese número ha ido creciendo en los últimos años, asociado al desarrollo de la nueva economía.

Cuando calculamos porcentajes no sobre PYMES, sino sobre empresas nacientes o creadas cada año, el porcentaje se eleva un poco más: entre un cinco y un diez por ciento de las empresas que se crean cada año, son o se pueden considerar nuevas empresas de base tecnológica.

Por sectores, podríamos destacar que las nuevas empresas de base tecnológica son más comunes en sectores de servicios, incluyendo los de software informático, que en otro tipo de sectores; y las tasas de nacimiento —estamos hablando de tasas, no de número— son mayores en Estados Unidos, Francia, Portugal, Islandia y España que en Japón, al contrario de lo que podíamos pensar, pues siempre se suele asociar a Japón con la idea de un país muy innovador. (p. 29-30).

2.2.8.4 Las Empresas de Base tecnológica y el OnBoarding

Las empresas con éxito y con miras a la innovación tienden a buscar métodos que agilicen sus procesos, enfocándose principalmente en su talento humano, integrándolos y haciendo que estos se sientan parte de la organización para que la producción de bienes y/o servicios sean de alta calidad, con esto, las empresas de alto impacto tecnológico optan por la inclusión de procesos de OnBoarding para de esta manera palpar los cambios positivos que estos generen.

A continuación, se muestra una serie de datos expresados como resultado de la incorporación de procesos de OnBoarding, así como también la sustitución de mecanismo de aprendizaje tradicional por herramientas e-learning. Esta información sirve como referencia y orientación en cuanto al beneficio que se estará obteniendo de la implementación del sistema.

Un estudio de Corporate Leadership Council en el 2007, encontró que los empleados recién contratados las siguientes estadísticas:

- 58% manifestó tener más probabilidades de estar todavía en la empresa, tres años más tarde si hubieran completado un proceso de incorporación bien estructurada.

- Los Programas ‘On-boarding’ empleados eficaces también aumentan el rendimiento del empleado hasta en un 11%.
- Empleados que dan esfuerzos discrecionales aumentan en más de un 20% cuando se desarrolla un programa ‘On-boarding efectivo’.

El Aberdeen Group informó que:

- 66% de las empresas con programas ‘On-boarding’ obtuvo una mayor tasa de asimilación exitosa de nuevas contrataciones en la cultura de la empresa.
- 62% tuvo las más altas proporciones de tiempo en la productividad.
- 54% reportó un mayor compromiso de los empleados. (SHRM, 2015).

Según Laurano, M. (2015), se revela que las organizaciones con un sólido proceso de incorporación, logran mejorar en un 82% la retención de nuevas contrataciones y en más del 70% la productividad. (p. 12).

Según el portal eLearning Industry, los formatos online reducen los costes de la formación presencial hasta en un 50%, además reduce el tiempo de instrucción hasta en un 60%. A esta cifra se podría sumar los gastos de la formación tradicional que pueden permanecer ocultos: como el tiempo invertido en organizar las sesiones, los materiales y desplazamientos requeridos o los espacios necesarios para las mismas. (eLearning Industry, 2014).

Según el portal eLearning Industry, un informe publicado por IBM, las empresas que utilizan herramientas y estrategias de e-Learning tienen el potencial de aumentar la productividad hasta en un 50%. Por cada \$ 1 que la empresa gasta, se estima que pueden recibir \$ 30 en productividad. (eLearning Industry, 2013).

2.2.9 Metodologías y herramientas

2.2.9.1 Método Watch

El método Watch es un método gráfico, ya que está explicado a través del modelado de sus procesos usando diagramas de UML 2 (OMG, 2007) y la extensión UML Business de Eriksson, H. y Penker, M. (2000).

Del lenguaje UML 2, el método Watch emplea los siguientes tipos de diagramas:

- Diagramas de clases.
- Diagramas de casos de uso.
- Diagramas de objetos.
- Diagramas de actividad.

De la extensión UML Business, el método usa los tipos de diagramas siguientes:

- Cadena de valor.
- Diagramas de jerarquía de procesos.
- Diagramas del proceso.

Además, el método propone el uso de estos lenguajes de modelado para ser empleados durante el propio proceso de desarrollo de software, para modelar todo lo relacionado con la aplicación empresarial que se desea construir. Este es el caso, por ejemplo, del proceso de modelado del negocio que está fundamentado en BMM (Montilva J. y Barrios J., 2007), el cual se diferencia de otros métodos de modelado

ya que, como técnica de modelado, visualiza el dominio de la aplicación como un sistema.

2.2.9.2 Método Blue Watch

El método Blue Watch es una versión del método watch orientada a equipos pequeños de 3 a 10 participantes y para construir específicamente aplicaciones Web.

La filosofía del método es buscar un balance entre agilidad y disciplina en un intento de conservar las mejores prácticas de la Ingeniería de Software sin perder velocidad en el proceso de desarrollo, para permitir, a las pequeñas organizaciones, contar con un marco de referencia con las que puedan alcanzar altos niveles de calidad sin el sacrificio y esfuerzo que los métodos tradicionales requieren.

Blue Watch hereda algunas características fundamentales del método Watch pero también tiene grandes diferencias para aportar la agilidad deseada al proceso de desarrollo.

2.2.9.3 Estructura del método Blue Watch

Modelo de Productos: Componente del método Watch que describe, en términos generales, los diferentes productos intermedios y finales que deben producirse durante el desarrollo de una aplicación empresarial.

El objetivo esencial de este modelo es establecer y clasificar los distintos tipos de productos como documentos, modelos, diagramas, código que se deben generar durante la ejecución de los procesos del método, así mismo, definir cuándo deben generarse estos productos y su responsable directo o colaboradores.

Este modelo da una guía clara y concisa de lo que cada uno de los actores debe producir según sus funciones en el seguimiento de los procesos definidos en el método.

Modelo de Actores: Componente del método Watch cuya función es describir los aspectos organizativos de los equipos de trabajo que desarrollarán la aplicación empresarial. El modelo de actores es la representación de los participantes de un proyecto de software junto con los roles y responsabilidades que ellos deben asumir.

Los actores del Blue Watch se dividen en 3 tipos, los actores de gestión, los actores de soporte y los actores técnicos. Cada uno de ellos ejecuta los procesos correspondientes para cada categoría. Estos tres tipos de actores cubren los distintos roles que deben desempeñarse para que se lleve a cabo el ciclo de vida del desarrollo de software, donde es necesaria la participación de un conjunto de personas con conocimientos en distintas especialidades que lleven a cabo las diferentes actividades relacionadas con las áreas o departamentos interesados en llevar a cabo el proyecto.

Modelo de Procesos: Componente del método Watch que describe los procesos gerenciales, técnicos y de soporte que deben seguir los equipos de desarrollo para elaborar una aplicación empresarial.

El modelo de procesos del Blue Watch es la descripción y representación gráfica de los procesos y flujos de actividades que se deben llevar a cabo para desarrollar un proyecto de Aplicación Web empleando este método.

En esta versión del Watch, los procesos se adaptan para permitir una mayor agilidad necesaria en proyectos ejecutados por equipos de pocos participantes, la idea no es simplificar los procesos del Watch si no adecuar el método y definir actividades

que permitan alcanzar esta agilidad. Adicionalmente, se incluyen actividades o procesos que reflejen las particularidades en el desarrollo de aplicaciones Web.

El modelo de procesos del Blue Watch está inspirado en la metáfora del reloj de pulsera, que consta de un motor que hace avanzar las horas, una vez completado un ciclo de minutos; y hace avanzar los minutos, una vez completado un ciclo de segundos (Ver figura 3 y 4). Cada aplicación se desarrolla mediante un conjunto de ciclos de procesos. La figura 4 muestra estos ciclos y los productos que cada uno genera. El ciclo de una aplicación contiene uno o más ciclos de versiones y cada uno de estos últimos contienen, a su vez, varios ciclos de iteraciones.



Figura 3. Relaciones entre ciclos de desarrollo
Fuente: Montilva, J. (1999)

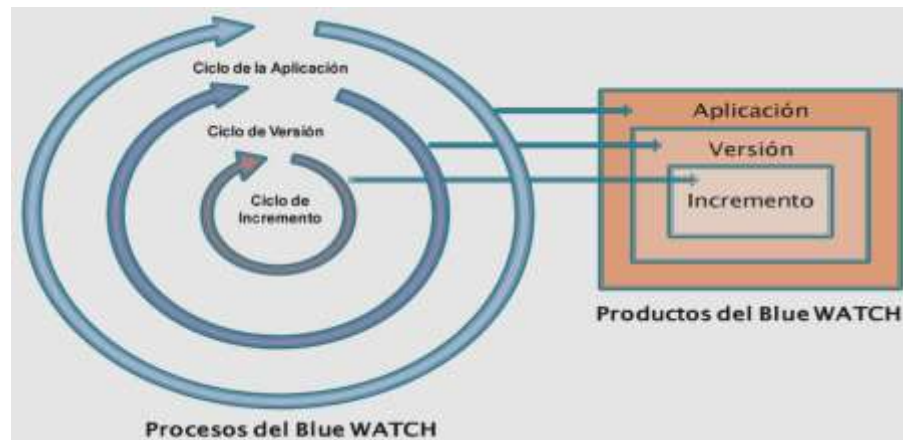


Figura 4. Los ciclos de desarrollo y sus productos

Fuente: Montilva, J. (1999)

Cada ciclo del incremento produce una pieza de código ejecutable denominada incremento. Esta pieza de código se produce en un tiempo muy corto (1 - 3 semanas). Cada incremento implementa un subconjunto de funciones de la aplicación, las cuales, generalmente, se representan mediante casos de uso en la notación UML. Un incremento produce resultados concretos para el usuario, que aunque son parciales, le permiten al usuario validar partes de la aplicación. Cada ciclo de versión produce una versión completa y operativa de la aplicación. Una versión es un producto acabado que implementa un conjunto completo de funciones y puede ser utilizada inmediatamente, por sus usuarios, una vez que ella ha sido instalada en su plataforma de operación.

La siguiente versión de la aplicación agrega a la anterior nuevas funciones o mejora las funciones ya implementadas. Una aplicación es un producto de software que evoluciona, a lo largo del tiempo, a través de una serie de versiones; cada una de las cuales es producida por un ciclo de versión. La versión es, también, un producto evolutivo que se genera mediante la agregación progresiva de incrementos. Cada incremento es generado por un ciclo de desarrollo menor.

- **Objetivos del modelo de procesos**
 - Identificar los procesos que intervienen en el ciclo de desarrollo de una aplicación Web.
 - Establecer las relaciones y grados de dependencia entre los procesos del método.
 - Definir los productos de entrada y de salida como consecuencia de la ejecución de un proceso dado.

2.2.10 Lenguaje Unificado de Modelado (UML)

El Lenguaje Unificado de Modelado (LUM o UML, por sus siglas en inglés, Unified Modeling Language) es el lenguaje de modelado de sistemas de software más conocido y utilizado en la actualidad; está respaldado por el OMG (Object Management Group). Es un lenguaje gráfico para visualizar, especificar, construir y documentar un sistema. UML ofrece un estándar para describir un "plano" del sistema (modelo), incluyendo aspectos conceptuales tales como procesos de negocio y funciones del sistema, y aspectos concretos como expresiones de lenguajes de programación, esquemas de bases de datos y componentes reutilizables.

2.2.10.1 Vista general de UML

La explicación se basará en los diagramas, en lugar de vistas o notaciones, ya que son éstos la esencia de UML. Cada diagrama usa la notación pertinente y la suma de estos diagramas crean las diferentes vistas. Las vistas existentes en UML son:

- **Vista de casos de uso:** Se forma con los diagramas de casos de uso, colaboración, estados y actividades.

- **Vista de diseño:** Se forma con los diagramas de clases, objetos, colaboración, estados y actividades.

2.2.10.2 Importancia del uso de UML

UML es un lenguaje para modelamiento de propósito general evolutivo, ampliamente aplicable, debe ser soportado por herramientas e industrialmente estandarizado. Se aplica a una multitud de diferentes tipos de sistemas, dominios, y métodos o procesos.

- Como lenguaje de propósito general, se enfoca en el corazón de un conjunto de conceptos para la adquisición, compartición y utilización de conocimientos emparejados con mecanismos de extensión.
- Como un lenguaje para modelamiento ampliamente aplicable, puede ser aplicado a diferentes tipos de sistemas (software y no - software), dominios (negocios versus software) y métodos o procesos.
- Como un lenguaje para modelamiento soportable por herramientas, las herramientas ya están disponibles para soportar la aplicación del lenguaje para especificar, visualizar, construir y documentar sistemas.
- Como un lenguaje para modelamiento industrialmente estandarizado, no es un lenguaje cerrado, propiedad de alguien, sino más bien, un lenguaje abierto y totalmente extensible reconocido por la industria.

2.2.10.3 Modelo conceptual del UML

Los tres elementos que forman el modelo conceptual de UML son: los bloques básicos de construcción del lenguaje, las reglas que se aplican sobre esos bloques y los mecanismos comunes de UML. Existen tres tipos de bloques de construcción:

- **Elementos:** Son los modelos UML (clases, casos de uso, estados, anotaciones)
- **Relaciones:** Ligan elementos entre sí, establecen la forma en que interactúan.
- **Diagramas:** Representación gráfica de un grupo de elementos y sus relaciones.

2.2.10.4 Relaciones de UML

- **Dependencia:** Una dependencia es una relación de uso entre dos elementos (un elemento utiliza a otro). Una relación de dependencia entre dos elementos implica que los cambios que se produzcan en un elemento pueden afectar al otro pero no necesariamente a la inversa. Las dependencias se representan con una línea dirigida discontinua.
- **Asociación:** Una asociación es una relación estructural entre varios elementos. Una relación de asociación implica que los objetos de los distintos elementos de la relación están conectados entre sí y se pueden comunicar. Una relación de asociación se representa gráficamente con una línea continua entre los elementos relacionados.
- **Generalización:** Una generalización es una relación de especialización. Los elementos especializados (hijos) son elementos que derivan de un elemento general (padre). Los elementos hijos mantienen la estructura y el funcionamiento del elemento padre pero de una forma más especializada. Su representación gráfica es la de una línea dirigida con punta triangular.

2.2.10.5 Diagramas del UML

El UML está compuesto por diversos elementos gráficos que se combinan para conformar diagramas. Debido a que el UML es un lenguaje, cuenta con reglas para combinar tales elementos. La finalidad de los diagramas es presentar diversas perspectivas de un sistema, a las cuales se les conoce como modelo. Recordemos que

un modelo es una representación simplificada de la realidad; el modelo UML describe lo que supuestamente hará un sistema, pero no dice cómo implementar dicho sistema. Entre los diagramas más comunes del UML tenemos: Diagrama de Clases , Diagrama de Objetos , Diagrama de Casos de Uso , Diagrama de Estados , Diagrama de Secuencias , Diagrama de Actividades , Diagrama de Colaboraciones , Diagrama de Componentes y Diagrama de Distribución.

- Diagrama de clases

Un diagrama de clases es un tipo de diagrama estático que describe la estructura de un sistema mostrando sus clases, atributos y las relaciones entre ellos. Los diagramas de clases son utilizados durante el proceso de análisis y diseño de los sistemas, donde se crea el diseño conceptual de la información que se manejará en el sistema, y los componentes que se encargaran del funcionamiento y la relación entre uno y otro. Un rectángulo es el símbolo que representa a la clase, y se divide en tres áreas: la superior contiene el nombre de la clase, la central contiene los atributos y la inferior las acciones (Ver figura 5, pág. 45). Un diagrama de clases está formado por varios rectángulos de este tipo conectados por líneas que representan las asociaciones o maneras en que las clases se relacionan entre sí.



Figura 5. Representación gráfica de una clase
Fuente: Smith, E. (2016)

Los atributos o características de las clases pueden ser de tres tipos, según el grado de comunicación y visibilidad de ellos con el entorno, estos son:

- **Públicos (+):** indican que el atributo será visible tanto fuera como dentro de la clase, es decir, es accesible desde todos lados.
- **Privados (-):** indican que el atributo solo será accesible desde dentro de la clase (solo sus métodos lo pueden acceder)
- **Protegidos (#):** indica que el atributo no será accesible desde afuera de la clase, pero si podrá ser accesado por métodos de la clase.

En un diagrama de clases, los vínculos entre clases se representan por líneas, a las que se les da diferentes características, dependiendo del tipo de relación. En los extremos de esas líneas se representan las relaciones y puede colocarse el rol que asume cada clase en esa relación, también, en los extremos de la línea, se coloca la cardinalidad que describe cuántos objetos de cada clase pueden participar en la relación. (Ver Cuadro 2, pág. 46).

Cuadro 2. Relaciones entre Clases

Relación	Representación Grafica	Descripción
Asociación		Las asociaciones son las que representan a las relaciones estáticas entre las clases. El nombre de la asociación va por sobre o por debajo de la línea que la representa. Una flecha rellena indica la dirección de la relación. Los roles se ubican cerca del final de una asociación. Los roles representan la manera en que dos clases se ven entre ellas.

Cuadro 2. Relaciones entre Clases (cont.)

Relación	Representación Grafica	Descripción
Multiplicidad		Las notaciones utilizadas para señalar la multiplicidad se colocan cerca del final de una asociación. Estos símbolos indican el número de instancias de una clase vinculadas a una de las instancias de la otra clase. Por ejemplo, una empresa puede tener uno o más empleados, pero cada empleado trabaja para una sola empresa solamente.
Composición		Composición es un tipo especial de agregación que denota una fuerte posesión de la Clase “Todo”, a la Clase “Parte”. Se grafica con un rombo diamante relleno contra la clase que representa el todo.
Agregación		La agregación es una relación en la que la Clase “Todo” juega un rol más importante que la Clase “Parte”, pero las dos clases no son dependientes una de otra. Se grafica con un rombo diamante vacío contra la Clase “Todo”.
Generalización		Generalización es otro nombre para herencia. Se refiere a una relación entre dos clases en donde una Clase “Específica” es una versión especializada de la otra, o Clase “General”.

Fuente: Smith, E. (2016)

- **Diagrama de Casos de Uso**

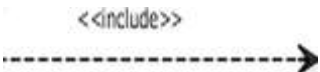
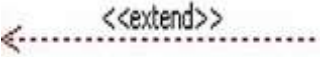
En el Lenguaje de Modelado Unificado, un diagrama de casos de uso es una especie de diagrama de comportamiento. El UML define una notación gráfica para representar casos de uso llamada modelo de casos de uso. No define estándares para que el formato escrito describa los casos de uso, y así mucha gente no entiende que esta notación gráfica define la naturaleza de un caso de uso; sin embargo una notación gráfica puede solo dar una vista general simple de un caso de uso o un conjunto de casos de uso.

Los diagramas de casos de uso son a menudo confundidos con los casos de uso. Mientras los dos conceptos están relacionados, los casos de uso son mucho más detallados que los diagramas de casos de uso. Un caso de uso es una descripción de las acciones de un sistema desde el punto de vista del usuario. (Ver Cuadro 3). Es una herramienta valiosa dado que es una técnica de aciertos y errores para obtener los requerimientos del sistema, justamente desde el punto de vista del usuario. Los diagramas de caso de uso modelan la funcionalidad del sistema usando actores y casos de uso. Los casos de uso son servicios o funciones provistas por el sistema para sus usuarios. Los elementos que pueden aparecer en un Diagrama de Casos de Uso son: actores, casos de uso y relaciones entre casos de uso. (Ver Cuadro 4).

Cuadro 3. Relaciones entre Casos de Uso

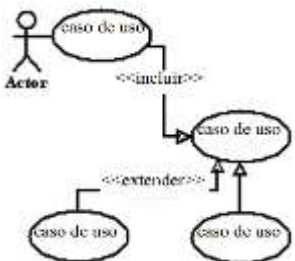
Relación	Representación Grafica	Descripción
Asociación		Comunica a un actor con un caso de usos, o con otro actor.

Cuadro 3. Relaciones entre Casos de Uso. (cont.)

Relación	Representación Grafica	Descripción
Inclusión		Utilizada para indicar que un uso-caso depende de otro caso, es decir que la funcionalidad de determinado caso se requiere para realizar las tareas de otro.
Extensión		Representa una variación de un uso-caso a otro. Describe un comportamiento opcional del sistema.

Fuente: Smith, E. (2016)

Cuadro 4. Elementos de Diagrama de Casos de Uso

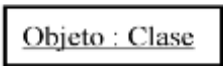
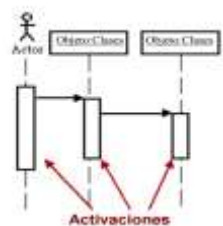
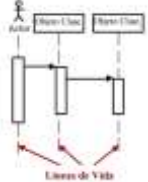
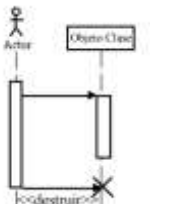
Elemento	Representación Grafica	Descripción
Casos de Uso		Un caso de uso es una descripción de la secuencia de interacciones que se producen entre un actor y el sistema, cuando el actor usa el sistema para llevar a cabo una tarea específica.
Actores		Un actor es algo con comportamiento, como una persona (identificada por un rol), un sistema informatizado u organización, y que realiza algún tipo de interacción con el sistema.
Relaciones		Un caso de uso, en principio, debería describir una tarea que tiene un sentido completo para el usuario. Sin embargo, hay ocasiones en las que es útil describir una interacción con un alcance menor como caso de uso. La razón para utilizar estos casos de uso no completos en algunos casos, es mejorar la comunicación en el equipo.

Fuente: Smith, E. (2016)

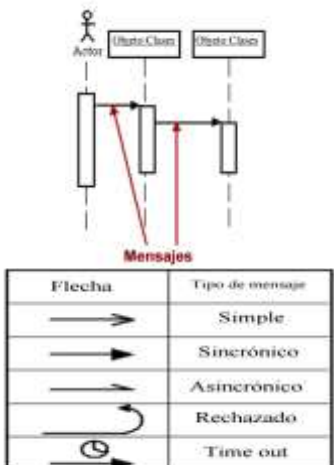
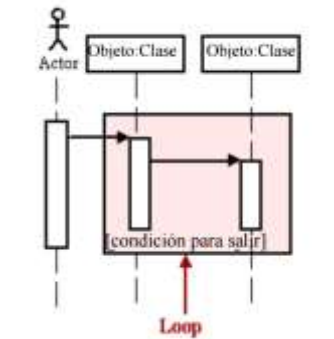
- **Diagrama de Secuencias**

Pressman, R (2010), señala que un diagrama de secuencia “...indica la forma en la que los eventos provocan transiciones de un objeto a otro.” (p.168). Un diagrama de secuencia es una forma de diagrama de interacción que muestra los objetos como líneas de vida a lo largo de la página y con sus interacciones en el tiempo representadas como mensajes dibujados como flechas desde la línea de vida origen hasta la línea de vida destino. Los diagramas de secuencia son buenos para mostrar qué objetos se comunican con qué otros objetos y qué mensajes disparan esas comunicaciones. Los diagramas de secuencia no están pensados para mostrar lógicas de procedimientos complejos. (Ver Cuadro 5).

Cuadro 5. Elementos del Diagrama de Secuencias

Elemento	Representación Grafica	Descripción
Rol de la Clase		El rol de la clase describe la manera en que un objeto se va a comportar en el contexto. No se listan los atributos del objeto.
Activación		Los cuadros de activación representan el tiempo que un objeto necesita para completar una tarea.
Líneas de Vida		Las líneas de vida son verticales y en línea de puntos, ellas indican la presencia del objeto durante el tiempo.
Destrucción de Objetos		Los objetos pueden ser eliminados tempranamente usando una flecha etiquetada "<>" que apunta a una X.

Cuadro 5. Elementos del Diagrama de Secuencias (cont.)

Elemento	Representación Grafica	Descripción												
Mensajes	<table data-bbox="547 653 878 854"><thead><tr><th>Flecha</th><th>Tipo de mensaje</th></tr></thead><tbody><tr><td></td><td>Simple</td></tr><tr><td></td><td>Sincrónico</td></tr><tr><td></td><td>Asincrónico</td></tr><tr><td></td><td>Rechazado</td></tr><tr><td></td><td>Time out</td></tr></tbody></table>	Flecha	Tipo de mensaje		Simple		Sincrónico		Asincrónico		Rechazado		Time out	Los mensajes son flechas que representan comunicaciones entre objetos. Las medias flechas representan mensajes asincrónicos. Los mensajes asincrónicos son enviados desde un objeto que no va a esperar una respuesta del receptor para continuar con sus tareas.
Flecha	Tipo de mensaje													
	Simple													
	Sincrónico													
	Asincrónico													
	Rechazado													
	Time out													
Loops		Una repetición o loop en un diagrama de secuencias, es representado como un rectángulo. La condición para abandonar el loop se coloca en la parte inferior entre corchetes [].												

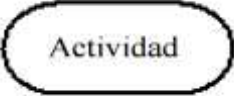
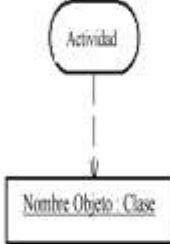
Fuente: Smith, E. (2016)

- **Diagrama de Actividades**

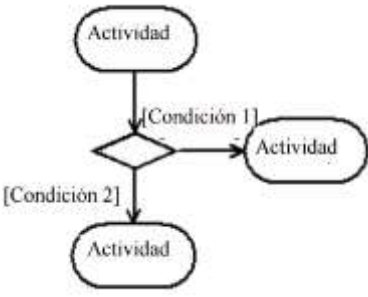
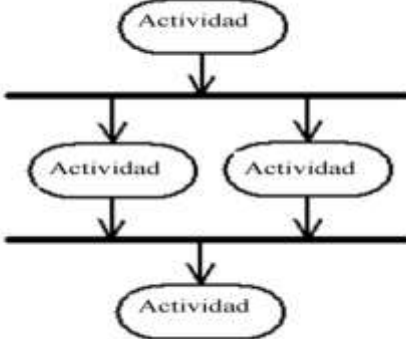
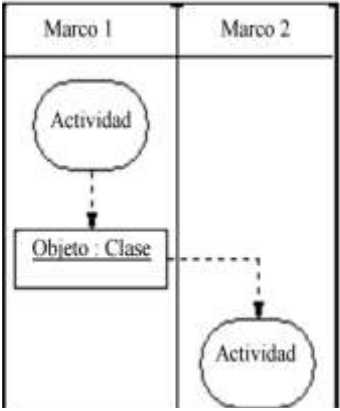
En el Lenguaje de Modelado Unificado, un diagrama de actividades representa los flujos de trabajo paso a paso de negocio y operacionales de los componentes en un sistema. Un Diagrama de Actividades muestra el flujo de control general. Es importante recalcar que aunque un diagrama de actividad es muy similar en definición a un diagrama de flujo (típicamente asociado en el diseño de Software), estos no son lo mismo. Un diagrama de actividad es utilizado en

conjunción de un diagrama uso-caso para entender como es utilizado el sistema y cómo reacciona en determinados eventos mientras que un diagrama de flujo ayuda a un programador a desarrollar código a través de una descripción lógica de un proceso. Se pudiera considerar que un diagrama de actividad describe el problema, mientras un diagrama de flujo describe la solución. (Ver Cuadro 6).

Cuadro 6. Elementos del Diagrama de Actividades

Elemento	Representación Grafica	Descripción
Estados de Acción		Los estados de acción representan las acciones no interrumpidas de los objetos.
Flujo de Acción		Los flujos de acción, representados con flechas, ilustran las relaciones entre los estados de acción.
Flujo de Objetos		El flujo de objetos se refiere a la creación y modificación de objetos por parte de actividades. Una flecha de flujo de objeto, desde una acción a un objeto, significa que la acción está creando o influyendo sobre dicho objeto..
Estado Inicial		Estado inicial de un estado de acción.
Estado Final		Estado final de un estado de acción.

Cuadro 6. Elementos del Diagrama de Actividades (cont.)

Elemento	Representación Grafica	Descripción
Ramificación		Un rombo representa una decisión con caminos alternativos. Las salidas alternativas deben estar etiquetadas con una condición.
Sincronización		Una barra de sincronización ayuda a ilustrar la ocurrencia de transiciones paralelas, así quedan representadas las acciones concurrentes.
Marcos de Responsabilidad		Los marcos de responsabilidad agrupan a las actividades relacionadas en una misma columna.

Fuente: Smith, E. (2016)

2.2.11 Sistema de gestión de base de datos

Según Ortiz, E. (2013) el sistema de administración de base de datos “actúa como interfaz de software entre usuarios y base de datos. La administración de bases

de datos comprende el uso de creación, consulta y mantenimiento, para proporcionar la información que necesitan los usuarios finales y sus organizaciones”. (p.47).

Para Kendall, K. y Kendall, J. (2005) los objetivos de efectividad de la base de datos están los siguientes:

1. Asegurar que los datos se puedan compartir entre los usuarios para una diversidad de aplicaciones.
2. Mantener datos que sean exactos y consistentes.
3. Asegurar que todos los datos requeridos por las aplicaciones actuales y futuras se podrán acceder con facilidad.
4. Permitir a la base de datos evolucionar conforme aumenten las necesidades de los usuarios.
5. Permitir a los usuarios construir su vista personal de los datos sin preocuparse por la forma en que los datos se encuentren almacenados físicamente. (p.444).

Existen diversos sistemas de administración de bases de datos que permiten a las organizaciones administrar los datos de manera eficiente, suministrando acceso a los datos almacenados mediante ciertos programas de aplicación. Para efectos del proyecto se utilizaron las siguientes herramientas:

- **MySQL**

Según Gisbert, B. (2015) MySQL “es un sistema de administración de base de datos relacionales.” (p.267) cumpliendo con el modelo relacional (el modelo más utilizado actualmente para implementar las BD ya planificadas). Este sistema de administración de base de datos ha contado con muchas versiones que a lo largo de su trayectoria han sido mejoradas por sus desarrolladores, según la página oficial de MySQL la última versión que han desarrollado y con disponibilidad general es MySQL 8.0.15. (MySQL).

2.2.12 Enterprise Architect

Enterprise Architect es una herramienta CASE (Computer Aided Software Engineering - Ingeniería de Software Asistida por Ordenador) para el diseño y construcción de sistemas de software. Ésta soporta la especificación de UML 2.0, que describe un lenguaje visual por el cual se pueden definir mapas o modelos de un proyecto. Enterprise Architect una herramienta progresiva que cubre todos los aspectos del ciclo de desarrollo, proporcionando una trazabilidad completa desde la fase inicial del diseño a través del despliegue y mantenimiento. También provee soporte para pruebas, mantenimiento y control de cambio.

Usando las notaciones y semánticas del UML, se puede diseñar y modelar sistemas de software complejos desde su comienzo. Es posible usar Enterprise Architect para generar y realizar ingeniería directa de código fuente en varios lenguajes, importar diseños de base de datos desde la fuente de datos ODBC, e importar y exportar modelos usando el XMI estándar de la industria.

2.2.12.1 Características de Enterprise Architect

- Crea elementos del modelo UML para un amplio alcance de objetivos.
- Ubica esos elementos en diagramas y paquetes.
- Crea conectores entre elementos.
- Documenta los elementos que ha creado.

2.2.13 Desarrollo web

Según el blog OpenClassrooms "Desarrollo web significa construir y mantener sitios web; es el trabajo que tiene lugar en un segundo plano y que permite que una

web tenga una apariencia impecable, un funcionamiento rápido y un buen desempeño para permitir la mejor experiencia de usuario." (OpenClassRooms, 2017).

Según la enciclopedia de contenido libre Wikipedia "Desarrollo web es un término que define la creación de sitios web para Internet o una intranet. Para conseguirlo se hace uso de tecnologías de software del lado del servidor y del cliente que involucran una combinación de procesos de base de datos con el uso de un navegador web a fin de realizar determinadas tareas o mostrar información." (Wikipedia, 2017).

Durante la investigación se hizo uso de la plataforma de desarrollo web wix.com, la cual define su espacio como "una plataforma líder en desarrollo web, basada en el sistema "en la nube", que tiene millones de usuarios alrededor del mundo." (Wix, 2006).

Mientras que Wikipedia lo define como "una plataforma para el desarrollo web basada en la nube que fue desarrollada y popularizada por la compañía Wix. Permite a los usuarios crear sitios web HTML5 y sitios móviles a través del uso de herramientas de arrastrar y soltar en línea. Los usuarios pueden agregar funcionalidades como plug-ins, e-commerce, formularios de contacto, marketing por correo electrónico, y foros comunitarios con sus sitios web utilizando una variedad de aplicaciones desarrolladas por Wix y de terceros." (Wikipedia, 2019).

2.2.14 Inducción

El proceso de inducción resulta de gran importancia para las nuevas personas que se incorporaran a la organización, es a través de este que cada uno de los nuevos integrantes pueden conocer a detalle todos los aspectos relevantes que se rigen dentro

de la empresa, desde las personas que laboran en la misma hasta el entorno laboral presente.

Dessler, G (2009) afirma:

La inducción de los empleados implica proporcionar a los trabajadores nuevos la información básica sobre los antecedentes que requieren para trabajar en su organización; entre otras, las normas que la rigen.

La inducción debe lograr, como mínimo, cuatro objetivos: el nuevo empleado debe sentirse bien recibido y cómodo; tiene que adquirir una comprensión general sobre la organización (pasado, presente, cultura y visión del futuro), así como hechos fundamentales como las políticas y los procedimientos; debe quedarle claro lo que se espera en términos de su trabajo y su conducta; por último, tiene que iniciar el proceso de conocer la manera en que la empresa actúa y hace las cosas. (p.292)

Chiavenato, I. (2006) indica que “El primer paso para emplear a las personas de manera adecuada en las diversas actividades de la organización, pues se trata de posicionarlas en sus labores en la organización y clarificarles su papel y los objetivos...”. (p. 142).

De Cenzo, D. y Robbins, S. (2003) definen la inducción como:

Las actividades que se incluyen en su introducción a la organización ya su unidad de trabajo, así como la información que reciben durante las etapas de reclutamiento y selección, y les ayuda a reducir la ansiedad inicial que sienten cuando inician un nuevo trabajo. (p. 223)

2.2.14.1 Tipos de programas de inducción

Según Dessler, G., y Varela, R. (2011):

Los programas de inducción varían desde introducciones breves e informales, hasta extensos programas formales de medio día o quizá más. En cualquier caso, los trabajadores nuevos, por lo general, reciben manuales impresos o digitales que cubren temas como horario laboral, revisiones del desempeño, inclusión en la nómina y vacaciones, así como un recorrido por las instalaciones. Otra información cubriría prestaciones al empleado, políticas de personal, rutina laboral diaria, organización y operaciones de la empresa, y medidas y regulaciones de seguridad. (Puesto que existe la posibilidad de que, en caso de un juicio, el contenido del manual de su empleado se considere un contrato laboral con este último, deben incluirse especificaciones de descargo de responsabilidad. Éstas deberían dejar en claro que las declaraciones de las políticas, prestaciones y regulaciones de la compañía no constituyen los términos ni las condiciones de un contrato laboral, explícita ni implícitamente.). (p. 184).

Según Villegas, M. (1998), existen dos tipos de orientación, ellos son:

Orientación General: En ésta, el trabajador recibe un bosquejo amplio sobre la organización. Esta labor está a cargo del departamento de Recursos Humanos, éste proporciona información general que se relaciona con todos los empleados, como la visión de la empresa, políticas y procedimientos, los sueldos, vacaciones.

Orientación Específica: Aquí se explica la naturaleza exacta del puesto, se hace la presentación del nuevo trabajador a sus colegas y se le explica con detalle las actividades que se realiza en el departamento al cual ha sido asignado y las que él debe cumplir, también se le explica los requerimientos del puesto, la seguridad. (p. 249)

2.2.14.2 Proceso de inducción de personal

Mondy, W. y Noé, R. (2000), expresa que existen tres etapas en un programa efectivo de inducción:

1. Se proporciona información general acerca de la compañía. Los miembros del departamento de RH suelen presentar los asuntos que se relacionan con todos los empleados, tales como visión panorámica de la compañía, un repaso de políticas y procedimientos de la empresa, y los sueldos.
2. El supervisor inmediato del empleado suele ser responsable de la segunda etapa de la inducción. Los tópicos y actividades que se cubren son una perspectiva global del departamento, los requerimientos del puesto, la seguridad, una visita por el departamento, una sesión de preguntas y respuestas y presentaciones a los otros empleados.
3. Implica la evaluación y el seguimiento, que están a cargo del departamento de recursos humanos junto con el supervisor inmediato. (p. 34)

Chirinos, N. (2009) define el proceso de inducción como:

La primera etapa del trabajador en la empresa, tanto desde el punto de vista legal como el práctico, la inducción constituye un periodo de prueba que viene a ser el producto final del reclutamiento y a su vez el primer paso del individuo dentro de la organización... que requiere de un conjunto de desarrollo de conocimientos y de las adaptación del individuo dentro de la organización. (p.120).

2.2.14.3 Objetivos de los programas de inducción

Dessler, G (2009), expresa:

La inducción debe lograr, como mínimo, cuatro objetivos: el nuevo empleado debe sentirse bien recibido y cómodo; tiene que adquirir una comprensión general sobre la organización (pasado, presente, cultura y visión del futuro), así como hechos fundamentales como las políticas y los procedimientos; debe quedarle claro lo que se espera en términos de su trabajo y su conducta; por último, tiene que iniciar el proceso de conocer la manera en que la empresa actúa y hace las cosas. (p. 292)

2.2.15 Capacitación

Dessler, G (2009) define la capacitación como:

Proceso para enseñar a los empleados nuevos las habilidades básicas que necesitan para desempeñar su trabajo.

La capacitación debe iniciar inmediatamente después de la inducción. Capacitar significa proporcionar a los empleados nuevos o antiguos las habilidades que requieren para desempeñar su trabajo. Esto podría significar mostrar a un nuevo diseñador de páginas Web las complejidades de su sitio; a un nuevo vendedor, la manera de vender el producto de su empresa; a un nuevo supervisor, cómo llenar los documentos de la nómina semanal. O bien, en forma simple, pedir al empleado actual que explique al nuevo trabajador acerca del puesto o, en el otro extremo, un proceso de varias semanas con clases en un salón o por Internet. (p. 294)

Chiavenato, I. (2000) se refiere a la capacitación como entrenamiento definiendo el mismo de la siguiente manera:

Es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de actividades. (p.557)

2.2.15.1 Proceso de capacitación

Dessler, G (2009) indica que los programas de capacitación consisten o constan de cinco pasos:

El primero, el paso del análisis de las necesidades, identifica las habilidades específicas que se requieren para desarrollar el trabajo, evalúa las habilidades de los empleados y desarrolla objetivos específicos y medibles de conocimientos y desempeño, a partir de cualquier deficiencia.

En el segundo paso, el diseño de la instrucción, se deciden, se reúnen y se producen los contenidos del programa de capacitación, incluyendo libros de trabajo, ejercicios y actividades. Aquí es posible utilizar las técnicas que se estudian en este capítulo, como la capacitación práctica y el aprendizaje asistido por computadora.

Se puede incluir un tercer paso, la validación, en el cual se eliminan los defectos del programa y éste se presenta a un reducido público representativo.

El cuarto paso consiste en la implantación del programa, en el que se aplica la capacitación al grupo de empleados elegido.

El quinto paso es la evaluación, en la cual la administración evalúa los éxitos o fracasos del programa. (p. 295)

Chiavenato, I. (2000), expresa que el proceso de entrenamiento se parece a un modelo de sistema abierto cuyos componentes son:

Entrada (inputs): individuos en entrenamiento, recursos empresariales, información habilidades, etc.

Procesamiento u operación (throughputs): proceso de aprendizaje individual, programa de entrenamiento, etc.

Salidas (outputs): personal habilitado, éxito o eficacia organizacional, etc.

Retroalimentación (feedback): evaluación de los procedimientos y resultados del entrenamiento, a través de medios informales o investigaciones sistemáticas.

En términos amplios, el entrenamiento implica un proceso compuesto de cuatro etapas:

- Inventario de necesidades de entrenamiento (diagnostico).
- Programación del entrenamiento para atender las necesidades.
- Implementación y ejecución.
- Evaluación de resultados. (p. 561)

2.2.15.2 Métodos de capacitación

Una vez definidos los aspectos fundamentales de la capacitación, se debe elegir de qué manera se llevara a cabo o se ejecutara la misma, para esto existen diversos métodos de capacitación que, de acuerdo con la necesidades presentes varían y se adecuan al entorno presente.

De acuerdo con Dessler, G (2009), existen los siguientes métodos de capacitación:

- **Capacitación en la práctica (CEP):** implica que una persona aprenda un trabajo mientras lo desempeña. Todos los trabajadores, desde el empleado de la

sala de correspondencia hasta el director general, reciben capacitación en la práctica cuando ingresan a una empresa. En muchas compañías, la CEP es la única capacitación disponible.

- **Capacitación por aprendizaje:** es un proceso mediante el cual las personas se convierten en trabajadores hábiles, generalmente gracias a la combinación de un aprendizaje formal y una capacitación en la práctica.
- **Aprendizaje informal:** Aunque los gerentes no organizan el aprendizaje informal, hay muchas cosas que podrían hacer para asegurarse de que se lleve a cabo. La mayoría de los pasos son sencillos. Por ejemplo, *Siemens Power Transmission and Distribution*, ubicado en Raleigh, Carolina del Norte, coloca herramientas en algunas zonas de las cafeterías para aprovechar las discusiones laborales que ocurren en esos lugares. Incluso la instalación de pizarrones blancos puede facilitar el aprendizaje informal.
- **Capacitación para instrucción en el trabajo:** Muchos trabajos consisten de pasos que siguen una secuencia lógica y son más fáciles de aprender uno por uno. Este proceso se denomina capacitación para instrucción en el trabajo (CIT).
- **Conferencias:** Las conferencias tienen varias ventajas, pues permiten presentar conocimientos de manera rápida y sencilla a grupos grandes de aprendices, como sucede cuando la fuerza de ventas necesita aprender las características de un nuevo producto. Mientras que algunas personas consideran, con razón, que las conferencias son aburridas e ineficaces, los estudios y la experiencia sugieren que de hecho pueden ser muy útiles.
- **Aprendizaje programado:** Por lo general, el aprendizaje programado presenta hechos y preguntas de seguimiento paso por paso. Luego, el aprendiz puede responder y los pasos posteriores le proporcionan retroalimentación sobre la exactitud de sus respuestas. La siguiente pregunta a menudo depende de la exactitud de la respuesta que el aprendiz dio a la pregunta anterior.

- **Capacitación basada en medios audiovisuales:** Las técnicas de capacitación basadas en medios audiovisuales, como DVD, películas, diapositivas de PowerPoint, videoconferencias, grabaciones de audio o de video, pueden ser muy eficaces y se utilizan con mucha frecuencia.
- **Capacitación simulada:** es el método mediante el cual las personas aprenden con el equipo real o simulado que utilizarán en su trabajo, pero fuera de una situación laboral (tal vez en una habitación separada o en un vestíbulo).
- **Capacitación por computadora:** el aprendiz utiliza sistemas interactivos de cómputo o de DVD para mejorar sus conocimientos o sus habilidades. Los programas consisten de lecciones apoyadas con gráficos; los aprendices deben tomar decisiones para demostrar sus conocimientos.
- **Sistemas electrónicos de soporte de desempeño (EPSS):** son herramientas y presentaciones computarizadas que permiten la capacitación, documentación y apoyo telefónico automatizados.
- **Capacitación a distancia y por internet:** En la actualidad, las empresas utilizan varios tipos de métodos de aprendizaje a distancia para capacitar a sus empleados, los cuales van desde cursos de papel y lápiz por correspondencia, telecapacitación y videoconferencias hasta modernos programas por Internet.
- **Capacitación por internet:** Los patrones utilizan ampliamente el aprendizaje por Internet. Muchas empresas simplemente piden a sus empleados que tomen cursos en línea, los cuales son proporcionados por distribuidores como saba.com. Otras utilizan su intranet para facilitar la capacitación por computadora. (p. 300-307)

2.2.16 Socialización Organizacional (OnBoarding)

La Socialización Organizacional permite o da paso a la familiarización de un nuevo empleado con la organización a la que está ingresando, pudiendo este conocer su cultura, procesos, procedimientos y toda una serie de detalles necesarios para una inserción efectiva, con respecto a esto, Chiavenato, I. (2000) indica:

Después de ser reclutadas y seleccionadas, las persona ingresan en las organizaciones; en consecuencia, el ingreso es restrictivo y selectivo. Solo algunas personas tienen condiciones para ingresar en las organizaciones y ser admitidas para ocupar cargos. Antes de asignarles los cargos, las organizaciones buscan integrar a las personas en su contexto, aclimatándolas y condicionándolas – mediante ceremonias de iniciación y culturización social- a las prácticas y la filosofía predominantes en la organización y, simultáneamente, desprendiendo de bajos hábitos y prejuicios indeseables el comportamiento del recién iniciado. De esta manera, la organización recibe a los nuevos seleccionados y los integra a su cultura, su contexto y su sistema para que puedan comportarse de manera adecuada a la organización. (p. 280).

De acuerdo con Chirinos, N. (2009), explica:

La socialización establece la interacción entre un sistema social estable y los nuevos miembros que ingresan a ella. Guarda relación con los procesos por los cuales un nuevo trabajador aprende el sistema de valores, las normas y los patrones de comportamiento requeridos por la sociedad, por la organización o por el grupo a cual ingresa. (p. 126).

Según De Cenzo, D. y Robbins, S. (2003), la socialización laboral es:

un proceso mediante el cual el individuo alcanza a apreciar los valores, las competencias, los comportamientos esperables, los conocimientos sociales que son esenciales para asumir un determinado rol laboral, y las actitudes precisas para participar como miembro en las actividades de una organización (p. 36).

2.2.16.1 Métodos para promover la socialización

Los métodos que las organizaciones utilizan para promover la socialización entre los nuevos empleados y los antiguos son muy variados, con respecto a esto, Chiavenato, I. (2000), que existe una gran variedad de métodos para este proceso, siendo los siguientes los más utilizados:

- **Planeación del proceso selectivo:** esquema de entrevistas de selección mediante el cual el candidato puede conocer su futuro ambiente de trabajo, la cultura predominante en la organización, los colegas, las actividades desarrolladas, los desafíos y recompensas a la vista, el gerente y el estilo de administración puesto en práctica, etc. Se trata de permitir que el candidato, antes de ser admitido, obtenga información y sepa cómo funciona la organización y cómo se comportan las personas que conviven en ella.
- **Contenido inicial de la tarea:** el gerente puede asignar al nuevo empleado tareas retadoras y capaces de garantizarle el éxito al comienzo de la carrera en la organización, y entregarle después tareas gradualmente más complejas y cada vez más exigentes. Los empleados a los que se le asignan tareas exigentes se hallan más capacitados para desempeñar tareas futuras con más éxito.
- **Papel del gerente:** para el empleado nuevo, el gerente representa la imagen de la organización. El gerente puede designar a un supervisor para que se encargue de ser el tutor del nuevo empleado y lo oriente y lo guíe durante el periodo inicial en la organización. Si el supervisor desempeña un buen trabajo en la ejecución de tareas clave, el empleado ve la organización de manera positiva: si por el contrario, el supervisor es ineficiente en su labor con el nuevo empleado, este verá la organización de modo negativo.
- **Grupos de trabajo:** el grupo de trabajo puede cumplir un papel importante en la socialización de los nuevos empleados. El gerente puede encomendar la

integración del nuevo empleado a un grupo de trabajo. La aceptación del grupo es fuente fundamental de satisfacción de las necesidades sociales. Además, los grupos de trabajo influyen bastante en las creencias y actitudes de los individuos frente a la organización, así como en la manera de comportarse. El gerente también debe designar los nuevos empleados que formarán parte de grupos de trabajo, que puedan provocar impacto positivo y duradero.

- **Programas de integración:** entrenamiento intensivo inicial dirigido a los nuevos miembros de la organización para familiarizarse con el lenguaje habitual de la organización, los usos y costumbres internos (cultura organizacional), la estructura de la organización (áreas o departamentos existente), los principales productos o servicios, la misión de la organización y los objetivos organizacionales, etc. (p. 282).

2.2.16.2 Etapas de la Socialización Organizacional

La mayoría de los modelos de Socialización Organizacional coinciden en que ésta posee tres etapas, Según Feldman, D. (1976):

Socialización Anticipatoria, esta abarcaría el período de tiempo entre la primera toma de contacto del individuo con la organización y la entrada en la misma. En este momento es cuando se forman las expectativas acerca del trabajo, a través de la información recibida de los futuros empleadores, y una toma de decisiones acerca del futuro laboral.

Acomodación o Encuentro, que empieza en el momento en que el individuo pasa a formar parte de la organización. El individuo ve cómo es realmente la organización e intenta convertirse en parte de ella. Las actividades que los novatos llevan a cabo en esta etapa son las siguientes: aprender nuevas tareas, establecer nuevas relaciones interpersonales con los compañeros, clarificar sus roles en la organización y evaluar su progreso en la misma.

Es en esta fase dónde a menudo se produce el choque con la realidad, o “Reality Shock” como se conoce el término en inglés. Es el proceso de ajuste del nuevo empleado que le permite confirmar o desconfirmar sus expectativas con respecto al empleo, las condiciones de trabajo y la empresa, que puede influir en gran medida sobre las conductas desarrolladas por éste. (Louis M., 1980).

Gestión de Rol, en la que el individuo ya debe ser capaz de resolver los problemas que puedan surgir dentro del grupo de trabajo y hacer frente a las demandas laborales de otros grupos. Los conflictos que se producen en esta etapa son de dos tipos: conflictos entre el trabajo y la vida familiar, y conflictos entre el propio grupo de trabajos y otros grupos dentro de la organización (p. 433-452).

2.2.16.3 Tácticas del proceso de Socialización Organizacional

Van, J., y Shein, E. (1979) establecieron un marco de trabajo al definir los tipos de tácticas que utilizan las organizaciones y cómo y por qué funcionan los efectos que tienen éstas. Los autores enumeraron seis dimensiones dicotómicas en las que se pueden encuadrar las tácticas organizacionales.

Las dimensiones son las siguientes:

- Tácticas de socialización Colectivas vs. Individuales.
- Tácticas de socialización Formales vs. Informales.
- Tácticas de socialización Secuenciales vs. Aleatorias.
- Tácticas de socialización Fijas vs. Variables.
- Tácticas de socialización Seriales vs. Disyuntivas.
- Tácticas de socialización Inversión vs. Despojamiento.

La socialización colectiva, hace referencia a las tácticas que se desarrollan en grupo, cuando se hace pasar al grupo de novatos por una serie de experiencias

comunes, mientras que la individual hace referencia a aquellas tácticas en las que los individuos son socializados de forma aislada a través de una experiencia más o menos única.

La socialización formal, hace referencia a los procesos en los que el novato es separado del resto de la organización mientras atraviesa una serie de experiencias establecidas para él. La socialización informal no diferencia el rol específico de novato, tampoco existe un esfuerzo por diferenciarlo de compañeros con más experiencia.

La socialización secuencial, hace referencia al grado en que una organización especifica una secuencia de pasos identificables que llevan al novato a conseguir el rol deseado.

En la socialización aleatoria, la secuencia de pasos es desconocida, ambigua o está cambiando continuamente.

Las tácticas de socialización fijas, permiten al novato conocer exactamente cuánto tiempo durará cada etapa. Mientras que las variables aportan pistas para conocer cuando se espera un cambio de etapa.

El proceso de socialización serial, es aquel en el que los miembros con experiencia preparan a los novatos para asumir puestos similares dentro de la organización. Cuando los 10 novatos no siguen los pasos de sus predecesores, cuando no hay modelos de rol disponibles para los novatos que les indiquen cómo desempeñar su puesto, llamamos al proceso disyuntivo.

El proceso de investidura, confirma y documenta para los novatos, la viabilidad y utilidad de aquellas características personales que llevarán consigo a la

organización. Los procesos de despojamiento, buscan denegar y quitar ciertas características personales de los novatos. (p. 9-10).

2.2.16.4 Contenidos de la Socialización Organizacional

Según Chao, G. O'Leary-Kelly, A. Wolf, S. Klein, H. y Gardner, P. (1994) “el contenido es todo aquello que se aprende durante el proceso de Socialización Organizacional”, estos encontraron seis dimensiones de los contenidos de Socialización Organizacional:

- **Rendimiento eficaz:** la identificación de las necesidades de aprendizaje y el grado de adquisición por el empleado de los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del puesto pueden ser directamente influidos por las características del proceso de Socialización Organizacional, tanto desde el punto de vista de las conductas proactivas de los nuevos empleados como de las técnicas utilizadas por la organización. Relaciones sociales: los diversos aspectos del contexto social en términos de compañeros de trabajo que ejercen el papel de modelos u orientadores del aprendizaje, el grupo de trabajo y las redes sociales juegan un papel relevante en la socialización. Políticas organizacionales: la socialización en las normas y políticas de la organización hace referencia al nivel de éxito conseguido por los empleados recién incorporados a la organización en la recopilación de información relativa tanto a las relaciones formales como informales en el trabajo y a las estructuras organizacionales.
- **Lenguaje y jergas organizacionales:** esta dimensión de los contenidos de la socialización describe los conocimientos por parte del recién incorporado a la organización sobre el lenguaje técnico y profesional, la jerga específica de la organización, los acrónimos comúnmente utilizados, etc.

- **Metas y valores organizacionales:** el dominio de información respecto a metas y valores de la organización, tanto explícitos como implícitos, puede permitir a los nuevos miembros un mayor dominio en el control de su posición en la organización, el establecimiento de redes informales, la comprensión del contexto organizacional más allá del contexto inmediato del puesto y del propio grupo de trabajo, etc.
- **Historia y cultura de la organización:** las tradiciones, costumbres, mitos y rituales de la organización son utilizados con frecuencia para transmitir conocimientos acerca de la cultura organizacional y así perpetuarla a través de los miembros dela organización (p.730-743).

2.2.16.5 Importancia del proceso de Socialización Organizacional

Según Ashforth, B. Sluss, D. y Harrison, S. (2007) la importancia recae en que:

Al tener el mundo organizacional un contexto de trabajo dinámico, complejo y estar abierto a diferentes frentes, puede prestarse a malentendidos por parte de los nuevos integrantes; de aquí la importancia de una buena socialización para que la incorporación sea de manera efectiva y que las personas se puedan sentir rápidamente identificadas en una nueva cultura y ambiente organizacional. (p.1).

2.2.16.6 Objetivos de proceso de Socialización Organizacional

El objetivo principal de la Socialización Organizacional es el de facilitar la inserción del personal a la cultura de la organización.

El propósito es encontrar las variables y las estrategias que pueden facilitar o hacer más eficaz la socialización de los recién llegados. Uno de los objetivos es reducir los obstáculos dentro de la organización y hacer que el individuo consiga

tratar con ellos en perfecta armonía (Van Maanen, J. y Shein, E., 1979; Feldman, D., 1994; Reichers, A., 1987).

La teoría de socialización está íntimamente relacionada con los nuevos conceptos sobre la identidad. Ésta es el segundo resultado de un proceso de socialización, mientras que el primero es que el individuo entra a formar partes de la sociedad o de la cultura en cuestión (Gil, A. y Sales, D., 2000).

2.2.16.7 Funciones de entrenamiento de OnBoarding

Según Melgarejo, O. (2016) citando a Blau (1988) indica que:

Existen tres funciones de entrenamiento, el counseling, el tutoring y el mentoring.

En primer lugar, la función de asesoramiento o “counseling” consiste en proporcionar al subordinado descripciones precisas de los problemas, una visión más amplia de los conflictos, etc.

En segundo lugar, la función de tutoría o “tutoring” hace referencia al incremento de la comprensión y competencia técnica proporcionada al nuevo empleado por el supervisor.

En último lugar, la función de mentor o “mentoring” permite que el nuevo miembro aprenda sobre la realidad de la organización y de las vías que puede seguir su promoción. Además, el mentor proporciona una guía para la formación, amistad y consejo. (p. 32).

2.2.16.8 Duración del proceso de OnBoarding

Según Rosas, M. (2015), respecto a la duración del proceso de Onboarding, establece que:

Un programa de Onboarding toma aproximadamente de tres a seis meses, en ese tiempo el nuevo empleado tiene que entender su rol y a la organización de igual manera, con el fin de estar comenzando a generar resultado de acuerdo con los objetivos propuestos. Por lo general el área de Recursos Humanos es responsable de guiar paso a paso al nuevo empleado en su puesto de trabajo y en la empresa. Su finalidad es entregar una descripción de puesto y enseñar físicamente las áreas de interés. Las mejores prácticas presentan a los empleados con todas las áreas, donde cada uno de ellos habla de sí mismo y da una breve reseña de sus funciones.

Se afirma que durante los primeros 90 días de trabajo un profesional se puede sembrar, por decirlo así, la semilla de la retención. Lo cual es clave para asegurar que la persona se comprometa con la organización.

Las relaciones con el equipo de trabajo y otras áreas son fundamentales para el desarrollo exitoso del trabajo como las actividades dentro de él. Esto permite generar un clima de confianza y cordialidad desde el inicio, se puede romper el hielo y guiar al usuario. Además se debe asignar a un tutor quien será el encargado de resolver cualquier duda del empleado y preparar su espacio de trabajo para que comience a trabajar desde su incorporación, por lo que tendrá que estar bien capacitado en las actividades de la empresa.

Solo así podremos asegurar lo que podríamos llamar el “aterrizaje perfecto en noventa días”.

Como se mencionó en párrafos antes, una de las características del Onboarding es que es un proceso estratégico y que todos los involucrados tienen que participar de manera activa, para que el proceso sea exitoso.

Toda vez que se ha revisado la información sobre el proceso de Onboarding y tomado en cuenta la necesidad de la implementación de este en la Universidad, en el siguiente capítulo se describen, cada una de las etapas con las actividades sugeridas y los actores que estarán involucrados en cada una de ellas. (p.25-26)

2.2.17 Ingeniería de requerimientos

Según Pressman, R. (2010), establece con respecto a la ingeniería de requerimientos que:

El espectro amplio de tareas y técnicas que llevan a entender los requerimientos se denomina ingeniería de requerimientos. Desde la perspectiva del proceso del software, la ingeniería de requerimientos es una de las acciones importantes de la ingeniería de software que comienza durante la actividad de comunicación y continúa en la de modelado. Debe adaptarse a las necesidades del proceso, del proyecto, del producto y de las personas que hacen el trabajo.

La ingeniería de requerimientos proporciona el mecanismo apropiado para entender lo que desea el cliente, analizar las necesidades, evaluar la factibilidad, negociar una solución razonable, especificar la solución sin ambigüedades, validar la especificación y administrar los requerimientos a medida de que se transforman en un sistema funcional. Incluye siete tareas diferentes: concepción, indagación, elaboración, negociación, especificación, validación y administración. Es importante notar que algunas de estas tareas ocurren en paralelo y que todas se adaptan a las necesidades del proyecto.

- **Concepción:** En la concepción del proyecto, se establece el entendimiento básico del problema, las personas que quieren una solución, la naturaleza de la solución que se desea, así como la eficacia de la comunicación y colaboración preliminares entre los otros participantes y el equipo de software.
- **Indagación:** En verdad que parece muy simple: preguntar al cliente, a los usuarios y a otras personas cuáles son los objetivos para el sistema o producto, qué es lo que va a lograrse, cómo se ajusta el sistema o producto a las necesidades del negocio y, finalmente, cómo va a usarse el sistema o producto en las operaciones cotidianas. Pero no es simple: es muy difícil. Christel, M. y Kang, K. (1992) identificaron cierto número de problemas que se encuentran cuando ocurre la indagación:
 - Problemas de alcance. La frontera de los sistemas está mal definida o los clientes o usuarios finales especifican detalles técnicos innecesarios que confunden, más que clarifican, los objetivos generales del sistema.
 - Problemas de entendimiento. Los clientes o usuarios no están completamente seguros de lo que se necesita, comprenden mal las capacidades y limitaciones de su ambiente de computación, no entienden todo el dominio del problema, tienen problemas para comunicar las necesidades al ingeniero de sistemas, omiten información que creen que es “obvia”, especifican requerimientos que están en conflicto con las necesidades de otros clientes o usuarios, o solicitan requerimientos ambiguos o que no pueden someterse a prueba.
 - Problemas de volatilidad. Los requerimientos cambian con el tiempo.
- **Elaboración:** La información obtenida del cliente durante la concepción e indagación se expande y refina durante la elaboración. Esta tarea se centra en desarrollar un modelo refinado de los requerimientos (véanse los capítulos 6 y 7) que identifique distintos aspectos de la función del software, su comportamiento e información.

- **Negociación:** No es raro que los clientes y usuarios pidan más de lo que puede lograrse dado lo limitado de los recursos del negocio. También es relativamente común que distintos clientes o usuarios propongan requerimientos conflictivos con el argumento de que su versión es “esencial para nuestras necesidades especiales”.

Estos conflictos deben reconciliarse por medio de un proceso de negociación. Se pide a clientes, usuarios y otros participantes que ordenen sus requerimientos según su prioridad y que después analicen los conflictos. Con el empleo de un enfoque iterativo que da prioridad a los requerimientos, se evalúa su costo y riesgo, y se enfrentan los conflictos internos; algunos requerimientos se eliminan, se combinan o se modifican de modo que cada parte logre cierto grado de satisfacción.

- **Especificación:** En el contexto de los sistemas basados en computadora (y software), el término especificación tiene diferentes significados para distintas personas. Una especificación puede ser un documento escrito, un conjunto de modelos gráficos, un modelo matemático formal, un conjunto de escenarios de uso, un prototipo o cualquier combinación de éstos.
- **Validación:** La calidad de los productos del trabajo que se generan como consecuencia de la ingeniería de los requerimientos se evalúa durante el paso de validación. La validación de los requerimientos analiza la especificación⁵ a fin de garantizar que todos ellos han sido enunciados sin ambigüedades; que se detectaron y corrigieron las inconsistencias, las omisiones y los errores, y que los productos del trabajo se presentan conforme a los estándares establecidos para el proceso, el proyecto y el producto. (p. 102-106).

2.3 BASES LEGALES

Las bases legales fueron los cimientos por los cuales la investigación estuvo enmarcada. Estas bases son supremamente importantes pues encuadra en un marco legal todas las intenciones de la investigación para su desarrollo con una visión generalizada sobre las leyes y normas que influyen en los puntos más importantes de la misma. Con estas bases se conoció si existía alguna limitante que no permitiera el desenvolvimiento del diseño del sistema o de algún término inmerso en él.

El basamento legal de la investigación estuvo sustentado principalmente en lo establecido en el artículo 110 de la constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en el cual se define lo siguiente:

- **Artículo 110.** El Estado reconocerá el interés público de la ciencia, la tecnología, el conocimiento, la innovación y sus aplicaciones y los servicios de información necesarios por ser instrumentos fundamentales para el desarrollo económico, social y político del país, así como para la seguridad y soberanía nacional. Para el fomento y desarrollo de esas actividades, el Estado destinará recursos suficientes y creará el sistema nacional de ciencia y tecnología de acuerdo con la ley. El sector privado deberá aportar recursos para las mismas. El Estado garantizará el cumplimiento de los principios éticos y legales que deben regir las actividades de investigación científica, humanística y tecnológica. La ley determinará los modos y medios para dar cumplimiento a esta garantía.

En este artículo se evidencia el grado de importancia e iniciativa que las empresas venezolanas han de tener sobre los proyectos innovadores tal como lo representa el modelo de sistema presente en esta investigación, ya que con el apoyo y

respaldo que promuevan, los proyectos serán motivados con temas con miras a la mejora de procesos empresariales, y siendo el control de procesos un instrumento evidentemente importante para el progreso de las empresas u organizaciones que tengan la disposición de desarrollar e implementar estos proyectos, lo que será rescatable para el desarrollo económico y social del país.

De la misma manera en el reglamento parcial de la ley orgánica de ciencia, tecnología e innovación referida a los aportes e inversión, se define:

Artículo 2º

A los efectos del siguiente reglamento, se entiende por:

Actividad de Innovación: Es el conocimiento, procesamiento, aplicabilidad o materialización de una idea con un componente de nivel inventivo o desarrollada durante el desempeño de actividades de investigación, que va encaminada a dar como resultado un bien, proceso o producto nuevo o una mejora de lo existente, que pueden ser desarrollados o utilizados en la industria, en el comercio o en un nuevo enfoque de un servicio social.

Formación de Talento Humano: Son los procesos cognoscitivos o educativos en las diferentes modalidades orientadas a la formación, actualización o capacitación de personas, encaminados al desarrollo de actividades de ciencia, tecnología, innovación, gestión o aplicación del conocimiento. Se reconocerá como aporte e inversión en la actividad de capacitación de talento humano, aquella dirigida a estudios de Alto Nivel, entendidos estos como aquellos superiores al bachillerato.

Este artículo tiene como propósito fundamental estructurar teóricamente las nociones sobre lo que se considere como real innovación y la formación previa al desarrollo de las actividades tecnológicas. Todo esto vinculado al desarrollo científico

y de innovación, como también de perfeccionamiento de personal necesario para estas actividades, lo cual es necesario para el diseño del modelo de sistema en cuanto al entendimiento y definición del mismo; por otra parte, debido a que la investigación hace un enfoque importante en la inserción efectiva de personal es necesario tener presente el proceso de formación de talento humano, puesto que es la base fundamental de los procesos involucrados.

El Decreto con Fuerza de Ley Orgánica N° 1.290, del 30 De Agosto de 2001, de Ciencia, Tecnología e Innovación; será sustento legal de la investigación, de acuerdo a lo expresado a continuación:

Artículo 4°

De acuerdo con este Decreto-Ley, las acciones en materia de ciencia, tecnología e innovación estarán dirigidas a:

1. Formular, promover y evaluar planes nacionales que en materia de ciencia, tecnología e innovación, se diseñen para el corto, mediano y largo plazo.
2. Estimular y promover los programas de formación necesarios para el desarrollo científico y tecnológico del país.
3. Establecer programas de incentivos a la actividad de investigación y desarrollo y a la innovación tecnológica.
4. Concertar y ejecutar las políticas de cooperación internacional requeridas para apoyar el desarrollo del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.
5. Impulsar el fortalecimiento de una infraestructura adecuada y el equipamiento para servicios de apoyo a las instituciones de investigación y desarrollo y de innovación tecnológica.
6. Estimular la capacidad de innovación tecnológica del sector productivo, empresarial y académico, tanto público como privado.

7. Estimular la creación de fondos de financiamiento a las actividades del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.
8. Desarrollar programas de valoración de la investigación a fin de facilitar la transferencia e innovación tecnológica.
9. Impulsar el establecimiento de redes nacionales y regionales de cooperación científica y tecnológica.
10. Promover mecanismos para la divulgación, difusión e intercambio de los resultados de investigación y desarrollo y de innovación tecnológica generados en el país.
11. Crear un Sistema Nacional de Información Científica y Tecnológica.
12. Promover la creación de instrumentos jurídicos para optimizar el desarrollo del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.
13. Estimular la participación del sector privado, a través de mecanismos que permitan la inversión de recursos financieros para el desarrollo de las actividades científicas, tecnológicas y de innovación.

Artículo 13°

El Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación contendrá objetivos a ser alcanzados en el corto, mediano y largo plazo, incluyendo las áreas prioritarias de desarrollo. El Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación se orientará fundamentalmente según las siguientes líneas de acción:

1. Investigación y desarrollo para mejorar la calidad de vida.
2. Generación de conocimientos y fomento del talento humano.
3. Fomento de la calidad e innovación productiva.
4. Fortalecimiento y articulación de redes de cooperación científica e innovación tecnológica.

Artículo 15°

El desarrollo y ejecución del Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, y los mecanismos operativos del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación se regirán por los siguientes criterios:

1. Funcionamiento interactivo y coordinado entre los elementos, instituciones y normas que lo conforman.
2. Respeto a la pluralidad de enfoques teóricos y metodológicos, alentando la creación del conocimiento, estimulando los enfoques interdisciplinarios, multidisciplinarios y transdisciplinarios y disponiendo de la capacidad de adaptación necesaria para responder a las demandas de la sociedad.
3. Promoción de la descentralización estatal y municipal, de la desconcentración y del crecimiento armónico del país.
4. Establecimiento de alianzas estratégicas entre el sector público y privado en un marco que facilite la transferencia y el aprovechamiento de los conocimientos por la sociedad venezolana.
5. Promoción de la participación de los integrantes del Sistema y de otros miembros de la sociedad.

Artículo 23°

El Ministerio de Ciencia y Tecnología promoverá, con los organismos competentes y miembros del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, las políticas y programas orientados a definir la titularidad y la protección de las creaciones intelectuales producto de la actividad científica y tecnológica, todo de conformidad con la normativa que rige la materia.

Parte de las bases legales están sustentadas de igual manera por lo establecido en la Ley del Estatuto de la Función Pública de Venezuela, en la cual se definen los siguientes artículos que estarán encaminados al ingreso, evaluación y capacitación del personal público:

Con respecto al ingreso del nuevo personal y su período de prueba la Ley del Estatuto de la Función Pública expresa lo siguiente:

Artículo 43. La persona seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba. Su desempeño será evaluado dentro de un lapso que no exceda de tres meses. Superado el período de prueba, se procederá al ingreso como funcionario o funcionaria público de carrera al cargo para el cual concursó. De no superar el período de prueba, el nombramiento será revocado.

Con respecto a la evaluación del desempeño la Ley del Estatuto de la Función Pública expresa lo siguiente:

Artículo 60. La evaluación de los funcionarios y funcionarias públicos será obligatoria, y su incumplimiento por parte del supervisor o supervisora será sancionado conforme a las previsiones de esta Ley.

Artículo 61. Con base en los resultados de la evaluación, la oficina de recursos humanos propondrá los planes de capacitación y desarrollo del funcionario o funcionaria público y los incentivos y licencias del funcionario en el servicio, de conformidad con la presente Ley y sus reglamentos.

En cuanto a la capacitación y desarrollo del personal la Ley del Estatuto de la Función Pública indica:

Artículo 63. El desarrollo del personal se logrará mediante su formación y capacitación y comprende el mejoramiento técnico, profesional y moral de los funcionarios o funcionarias públicos; su preparación para el desempeño de funciones más complejas, incorporar nuevas tecnologías y corregir deficiencias detectadas en la evaluación; habilitarlo para que asuma nuevas responsabilidades, se adapte a los cambios culturales y de las organizaciones, y progresar en la carrera como funcionario o funcionaria público.

Artículo 64. El Ministerio de Planificación y Desarrollo diseñará, impulsará, evaluará y efectuará el seguimiento de las políticas de formación, capacitación y desarrollo del personal al servicio de la Administración Pública Nacional y será responsable de la coordinación, vigilancia y control de los programas de los distintos órganos y entes con el fin de garantizar el cumplimiento de dichas políticas.

Artículo 65. Los programas de formación, capacitación y desarrollo podrán ser ejecutados directamente por los órganos o entes de la Administración Pública Nacional, o podrá recurrirse a la contratación de profesionales o instituciones acreditadas. El Ministerio de Planificación y Desarrollo velará por la calidad de los programas y propondrá los correctivos o mejoras que sean necesarios.

Los artículos mencionados del Decreto con Fuerza de Ley Orgánica N° 1.290 motivaron a la generación de contenidos innovadores con relación a la formación de talento y la creación y fortalecimiento del conjunto de plataformas tecnológicas que las organizaciones ameriten.

2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Actividad: Conjunto de operaciones o tareas propias de una persona o entidad. (RAE, 2018).

Ciclo: Conjunto de una serie de fenómenos u operaciones que se repiten ordenadamente. Ciclo de un motor de explosión. Es un período de tiempo que incluye una serie de fenómenos característicos. (RAE, 2018).

Ciclo de vida del desarrollo de sistemas: conjunto de actividades que los analistas, diseñadores y usuarios realizan para desarrollar e implantar un sistema de información. (Fernández V., 2010, p.211).

Indicador: son aquellos instrumentos que pretenden medir el grado de consecución de los objetivos perseguidos por la sociedad, de forma que permitan una mejor evolución de resultados y un mayor conocimiento en el momento de la adopción de decisiones. (González I., 2004, p.58).

Incremento: Pequeño aumento en el valor de una variable. (RAE, 2018).

Inserción: es un proceso con cierta duración de tiempo “hablar de inserción no está referido a la simple descripción del período que separa la decisión de entrar en la vida activa y el primer empleo, sino a la realización de un proyecto: la inserción no es un acontecimiento cuasi instantáneo, sino un proceso más o menos lento. (Fournet M., 1993, p.352).

Lenguaje de Modelado: un lenguaje modelado es cualquier lenguaje artificial usado para expresar información, conocimiento, o sistemas, en una estructura definida por un conjunto de reglas consistentes. (Molinero, J., 2018, p.46).

Metodología de desarrollo de software: se fundamenta sobre tres pilares básicos: qué hay que hacer y en qué orden, cómo deben realizarse las tareas y con qué pueden llevarse a cabo. (Barranco J., 2001, p.23).

Modelo: es una imitación, una simulación de la realidad, realizada a partir de elementos específicos del fenómeno observado o investigado. (Bompa T., 2003, p.53).

Objetivo: Propósitos de la organización en función del tiempo. Se refieren a un resultado concreto que se desea o necesita lograr dentro de un periodo específico. Se da a corto (menos de un año), mediano (entre uno y cinco años) o largo plazo (más de cinco años). (Hernández S., 2006, p.461).

Optimización: “Se puede definir como optimización al proceso de seleccionar, a partir de un conjunto de alternativas posibles, aquella que mejor satisfaga el o los objetivos propuestos...”. (Scenna N., 1999, p.435).

Organización: “La organización -empresa— es una entidad abstracta, dirigida por un sistema racional de reglas y autoridad, que justifica su existencia con el logro de objetivos”. (Hernández S., 2006, p.72).

Organizar: “Organizar implica establecer una estructura para coordinar los esfuerzos humanos a fin de que los individuos puedan contribuir eficaz y efectivamente a favor de los propósitos de la empresa. Esto supone determinar funciones, responsabilidades y rendición de cuentas”. (Koontz H., Weihrich H. y Cannice M., 2012, p.271).

Personal: “Conjunto de las personas que trabajan en un mismo organismo, dependencia, fábrica, taller, etc.”. (RAE, 2018).

Proceso: “Serie de acciones u operaciones de acuerdo con un plan, que hacen pasar un elemento por un procedimiento de una fase a otra para obtener un fin. Secuencia sistematizada de actividades para alcanzar un fin”. (Hernández S, 2006, p.462).

Productividad: “Eficiencia en el uso de recursos de una organización, medida por el volumen; producción satisfactoria por empleado o por hora-hombre o por Jornada-hombre, etcétera.”. (Hernández S, 2006, p.462).

Producto: “Resultado de un proceso, un bien o servicio resultante de un proceso de producción”. (Hernández S, 2006, p.462).

Recursos: “Los recursos en sentido estricto serán definidos como los stocks de factores disponibles que son poseídos o controlados por la empresa”. (Amit, R. y Schoemaker, P., 1993, p.33).

Rendimiento: Proporción entre el producto o el resultado obtenido y los medios utilizados. (RAE, 2018).

Requisito: Una condición o capacidad que un sistema, producto, servicio, resultado o componente debe satisfacer o poseer para cumplir con un contrato, norma, especificación u otros documentos formalmente impuestos. Los requisitos incluyen las necesidades, deseos y expectativas cuantificadas y documentadas del patrocinador, del cliente y de otros interesados. (Ocaña J., 2013, p.59).

Selección: “Elegir entre candidatos, dentro o fuera de la organización, a la persona adecuada para un puesto”. (Koontz H., Weihrich H. y Cannice M., 2012, p.619).

Servicio: “actividades identificables e intangibles que son el objeto principal de una transacción ideada para brindar a los clientes satisfacción de deseos o necesidades”. (Stanton, W., Etzel, M. y Walker, B., 2004, p.333-334).

Tecnología: “Conjunto de conocimientos para producir bienes y servicios; Conjunto de conocimientos científicos (saber por qué) y métodos prácticos (saber hacer, o know-how) de una rama del conocimiento”. (Hernández S, 2006, p.464).

UML (Unified Modeling Language): “es una notación destinada al modelado de sistemas y de procesos mediante objetos. UML constituye un soporte de modelado”. (Debrauwer, L. y Van der Heyde, F., 2016, p.19).

Watch: es un marco metodológico que describe los procesos técnicos, gerenciales y de soporte que deben emplear los equipos de trabajo que tendrán a su cargo el desarrollo de aplicaciones de software empresarial. (Montilva, J. Barrios, J. y Rivero, D., 2008, p.7).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se hace referencia a las metodologías y herramientas utilizadas; además se plasma la metodología que se utilizó para conducir a la investigación. En este sentido, se incluye la modalidad, tipo, el diseño de la investigación, población, muestra, técnicas de recolección de datos, instrumentos, operacionalización de variables y diseño operativo.

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Arias, F. (2012), se expresa que “la investigación científica es un proceso metódico y sistemático dirigido a la solución de problemas o preguntas científicas, mediante la producción de nuevos conocimientos, los cuales constituyen la solución o respuesta a tales interrogantes.” (p. 22).

En este sentido, se establecen diversos tipos de investigación en los cuales se enmarcan todos los estudios de investigación científica, siendo de gran importancia definir el tipo en el cual se encuentran estos dependiendo de la investigación que se estará ejecutando, para que de esta manera se pueda hacer de una forma mucho más comprensible el desarrollo de dicho estudio.

El tipo de investigación que se llevó a cabo y en el cual se enmarcó el presente estudio fue la investigación proyectiva, ya que, a través de esta investigación se hizo una descripción de los procesos existentes actualmente en el ámbito del OnBoarding (basado en el punto 2.2.16. Ver pág. 62 y en el Programa OnBoarding el cual forma parte de los antecedentes de la investigación), con la intención de controlar y gestionar dichos procesos para de esta manera poder predecir y visualizar las

posibilidades futuras en cuanto a una solución tecnológica de los elementos que conforman la inserción empresarial a través del proceso de OnBoarding y por consiguiente, diseñar una propuesta a través de un sistema automatizado para empresas con requerimientos de alto impacto tecnológico, la cual estará en una versión de prueba para posteriormente estar disponible para su aplicabilidad.

Rietveld, Alamo y Natera (2006), con respecto a la investigación proyectiva, expresa que:

La investigación proyectiva consiste en la elaboración de una propuesta, un plan, un programa, un procedimiento, un aparato..., como solución a un problema o necesidad de tipo práctico, ya sea de un grupo social, de una institución, o de una región geográfica, en un área particular del conocimiento, a partir de un diagnóstico preciso de las necesidades del momento, de los procesos explicativos involucrados y de las tendencias futuras. Este holotipo de investigación es el que abarca el campo de la tecnología, pues ésta aborda problemas prácticos, se centra en aplicaciones concretas, en dar respuesta al cómo hacer las cosas, inspirada en los procesos de investigación. Por esta razón, en algunos contextos también se le llama "investigación tecnológica". (Citado por Hurtado J., 2008, p. 567)

Hurtado, J. (2008), indica que:

Se pueden ubicar como proyectivas, las investigaciones que conducen a inventos, programas, diseños o a creaciones dirigidas a cubrir una determinada necesidad... las investigaciones proyectivas se ocupan de la invención. Según Sierra Bravo (1994), la invención consiste en hallar solución a los problemas prácticos, al encontrar nuevas formas e instrumentos de actuación y nuevas modalidades de su aplicación en la realidad. (Citado por Hurtado, 2008). Este tipo de investigación se llama proyectiva porque se ocupa de la generación de propuestas de diversa índole. (p. 567).

3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Con respecto al nivel de investigación Arias, F. (2012), indica que “El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio”. (p. 23)

Según Hurtado, J. (2010), establece que:

El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio. Esto significa que para tomar tales decisiones, ya se deben haber cubierto una serie de fases previas. El investigador ya debe tener la investigación delimitada, haber identificado sus eventos y sus unidades de estudio, su contexto y haberse aproximado a algunas técnicas de recolección de información. (p. 691).

El nivel de investigación presente fue comprensivo, en vista de que se detallaron y describieron de manera concreta todos los elementos involucrados en el proceso de inserción empresarial a través del proceso de OnBoarding, de la misma manera se identificaron los componentes presentes para alcanzar la capacitación e inducción del personal, a través de una estandarización de los procesos de abordaje de empresas con requerimientos de alto impacto tecnológico, lo que permitió diseñar una propuesta que logre automatizar dicho proceso de inserción.

Según Hurtado, J. (2000) afirma que el nivel comprensivo es aquel donde “se estudia el evento en su relación con otros eventos, dentro de un holo mayor, enfatizando por lo general las relaciones de causalidad, aunque no exclusivamente”. (p. 23). Es por ello que se planteó el estudio de los elementos y subprocesos inmersos dentro del proceso de OnBoarding, logrando así, tener una perspectiva completa acerca de la interacción que tendrá el talento humano con el sistema, el cual partió del diseño

de un modelo estandarizado que tiene basamento en procesos de empresas con requerimientos de alto impacto tecnológico.

3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Según Hurtado, J. (2010), “el diseño de Investigación alude a los aspectos operativos relacionados con la recolección de datos”. (p. 110). De la misma manera, el mismo autor también indica que:

El diseño de investigación se define con base en el procedimiento, es decir, con base en la manera cómo el investigador recolecta la información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación (o para lograr su objetivo general), de la forma más rigurosa posible. En otras palabras, los holotipos de investigación son categorías generales creadas en función de los objetivos del investigador.” (p 261).

El diseño de investigación fue documental. Hurtado J. (2010), expresa que “el diseño documental es aquel en el cual el investigador recurre a documentos diversos como fuente para la recolección de los datos que le van a permitir responder su pregunta de investigación”. (p. 707).

En vista de que el diseño documental establece llegar a una conclusión a través de la documentación, la investigación se rigió por este tipo de diseño, ya que, todos los datos e información necesaria fueron recopilados y extraídos de documentos, referencias bibliográficas, estudios de investigación y toda serie de material documentado que sirviera como base y sustento de la investigación, de acuerdo a lo dispuesto en el marco teórico de la investigación (Ver pág. 15) y a las referencias expuestas en el presente trabajo de grado (Ver pág. 667).

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1 Población

La población de una investigación según Tamayo, M. (2004) es:

Totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación. (p.176).

Para propósito de esta investigación, ha sido necesario realizar un estudio previo a empresas seleccionadas, de las cuales se tomó las técnicas utilizadas en cuanto a la ejecución de los procesos de OnBoarding que llevan a cabo, de igual forma se ha hecho una comparación de los aspectos que consideran cada una de estas en su socialización organizacional; de esta manera se ha podido definir la población, la cual contiene las unidades de estudio involucradas. A continuación se presentan las empresas seleccionadas.

1. Twitter

Twitter se define como “un servicio que permite que los grupos de amigos, familiares y compañeros de trabajo se comuniquen y estén en contacto a través de mensajes rápidos y frecuentes. La personas publican tweets, que pueden contener fotos, videos, enlaces y texto...” (Twitter, 2019).

Sobre esta plataforma, la empresa Gamelearn destacó que respecto al proceso de OnBoarding “hace especial énfasis en este período, al que denomina “From

yes to desk” (desde el “sí” a la oferta hasta su llegada al “escritorio” del puesto de trabajo)”. (Gamelearn, 2018).

Según el portal Learning Solution respecto a “From yes to desk” indica:

“From yes to desk”, es una mejora de abordar el tiempo entre el momento en que recibe un “Si” de un nuevo empleado y el día que llegan a su escritorio, es una gran oportunidad para ofrecer capacitación antes de que incluso hayan puesto un pie en el lugar de trabajo. Los beneficios que trae consigo son: reducción del estrés, apoya el aprendizaje, ofrece una plataforma actual, es accesible en todo momento, brinda información completa y es personalizado para cada empleado. (Learning Solution, 2014).

2. Mailchimp

Mailchimp se define a sí misma como “una plataforma de marketing todo en uno para pequeñas empresas. Capacitamos a millones de clientes en todo el mundo para iniciar y hacer crecer sus negocios con nuestra tecnología de marketing inteligente, soporte galardonado y contenido inspirador...”. (Mailchimp, 2019).

Gamelearn, respecto al proceso de OnBoarding de esta empresa destaca su técnica de inducción de personal, la cual la definen como “la primera semana sin trabajar”, en la cual se indica lo siguiente:

En su primer día, los nuevos empleados son recibidos con una bolsa de MailChimp llena de merchandising de la empresa. Desde el primer momento se busca establecer una conexión directa con los máangers, quienes cumplen un rol muy importante en todo el proceso de inducción. Además, a los recién llegados se les asigna un compañero (denominado “Chimpanion”) que les ayuda a resolver cualquier duda y a darles una imagen más informal de la empresa. (Gamelearn, 2018).

3. **Lever**

Lever expresa que:

Fundamos Lever en 2012 para abordar el desafío más estratégico que enfrentan las empresas: cómo hacer crecer sus equipos. Estamos inyectando los valores que respetamos (colaboración, transparencia y humanidad) en nuestro software y reimaginando cómo las organizaciones pueden pensar en el crecimiento, con talento y trabajo en equipo en el centro. (Lever, 2019).

Respecto a Lever y el enfoque de su proceso de OnBoarding, Gamelearn expresa que llevan a cabo una inducción de personal intensa y programada, indicando lo siguiente:

El proceso de inducción de personal de Lever, la empresa estadounidense de software, destaca por definir para los nuevos empleados una agenda bien detallada y estructurada. Nada más llegar a su puesto de trabajo, los recién llegados ya saben qué esperar de sus primeros días en la compañía y conocen todos los detalles sobre las presentaciones, talleres y clases de formación a las que tienen que asistir. (Gamelearn, 2018).

4. **Gamelearn**

Gamelearn expresa:

Uno de nuestros principales objetivos es conseguir que aprender vuelva a ser divertido. Cuando somos pequeños, todos aprendemos jugando; sin embargo, según nos vamos haciendo mayores, poco a poco nos quitan esa capacidad de disfrutar del aprendizaje.

Nosotros pensamos que la manera más eficiente de aprender es divirtiéndose y queremos recuperar esa forma de aprendizaje en las empresas de todo el mundo. (Gamelearn, 2019).

Gamelearn en cuanto al proceso de OnBoarding expresa que:

Tiene como misión principal el motivar a sus nuevos empleados desde el día que ingresan por primera vez. En su portal web destacan tácticas como: atención constante, asesoría inmediata, retroalimentación junto a sus compañeros con regularidad, dota de conocimientos sobre el espacio de trabajo, sus superiores y otros departamentos. Todo esto con la intención de tener una documentación estructurada, alineando las expectativas del empleado con las de la organización. (Gamelearn, 2018).

A partir del estudio y análisis de cada uno de los aspectos considerados por las empresas seleccionadas, se han tomado los elementos considerados por estas para la ejecución de sus procesos en el OnBoarding. A continuación, se muestra un cuadro comparativo de los procesos involucrados en el OnBoarding de las empresas seleccionadas. (Ver cuadro 7).

Cuadro 7. Comparación de empresas en sus tácticas de OnBoarding

Proceso OnBoarding Empresa	Guía/manual de labor	Mentoring	Feedback	Imagen empresarial	Documentación sobre la organización	Test de personalidad	Expectativas realistas del puesto	Establecimiento de hitos	Interacción con otros departamentos	Seguimiento del abordaje
Twitter	x	x	x		x		x	x		x
Mailchimp		x		x	x	x				x
Lever	x	x	x		x		x			x
Gamelearn		x	x	x	x		x	x	x	x

Fuente: Autores (2019)

Una vez establecidos los procesos que involucra el OnBoarding en las empresas del cuadro 7, se identificó la relación que tiene cada uno de estos con los procesos de la unidad de estudio, lo cual se muestra en el siguiente cuadro (Ver cuadro 8).

Cuadro 8. Relación de los procesos de OnBoarding con los procesos de la unidad de estudio

Proceso OnBoarding Procesos de la unidad de estudio	Guía/manual de labor	Mentoring	Feedback	Imagen empresarial	Documentación sobre la organización	Test de personalidad	Expectativas realistas del puesto	Establecimiento de hitos	Interacción con otros departamentos	Seguimiento del abordaje
Lineamiento de expectativas	x	x		x	x					
Competencias para el abordaje	x	x				x				

Cuadro 8. Relación de los procesos de OnBoarding con los procesos de la unidad de estudio (cont.)

Proceso OnBoarding Procesos de la unidad de estudio	Guía/manual de labor	Mentoring	Feedback	Imagen empresarial	Documentación sobre la organización	Test de personalidad	Expectativas realistas del puesto	Establecimiento de hitos	Interacción con otros departamentos	Seguimiento del abordaje
Integración a equipos de trabajo	x	x	x				x		x	
Evangelización de valores		x		x	x		x			
Valor agregado imagen empresarial				x			x			
Empoderar responsabilidades	x	x						x		
Feedback de adaptación			x					x	x	x
Interactividad hacia los procesos			x					x		
Seguimiento del abordaje									x	x
Evaluación de abordaje			x					x		x

Fuente: Autores (2019)

El cuadro 8 estableció la relación existente entre los procesos involucrados en el OnBoarding de las empresas expuestas en el cuadro 7 y los procesos de la unidad de estudio. A continuación, se presenta la relación existente de cada uno de los elementos considerados en el cuadro 8.

1. **Lineamientos de expectativas:** este ha sido considerado como el conjunto de acciones que establecen el primer vinculo o el equilibrio entre la perspectiva del empleado o la empresa con el desenvolvimiento real, en él se tomó en consideración: los manuales de labor, la imagen empresarial, mentoring y documentación sobre la organización, ya que estas permiten tener un visión más clara de tres aspectos fundamentales: de la visión empresarial, la labor a ejercer y la organización en general.
2. **Competencias para el abordaje:** en este, se le da al nuevo empleado, información más específica y detallada de pre abordaje, en este caso la guía de labor es necesaria para brindar información detallada, el mentoring continua estando presente ya que este muestra el camino a seguir y por último los test de personalidad brindan la información necesaria para la inclusión efectiva del nuevo empleado.
3. **Integración al equipo de trabajo:** este incluye aspectos tales como: herramientas de trabajo, capacitación y el rol a desempeñar que harán funcional al nuevo recurso. El manual de labor contiene información en cuanto a las herramientas, el mentoring da la orientación necesaria en cuanto a la capacitación, el feedback da un apoyo para asegurar que todo marcha de acuerdo a lo establecido, las expectativas realistas del puesto permite al nuevo contratado asumir su rol teniendo presente la realidad del mismo y por último la interacción con otros departamentos, permite que el recurso tenga más claridad del papel que juega dentro de la organización.
4. **Evangelización de valores:** aquí se muestra la manera de actuar dentro de la organización, difundiendo los valores y haciendo que el nuevo recurso los haga

parte de él. Los procesos considerados han sido: el mentoring, debido a que a través de este puede conocer la manera en que aplicará los valores empresariales; imagen empresarial, debido a que ya forma parte de la organización, la documentación sobre la organización permite consultar información relacionada con los valores empresariales y las expectativas realistas del puesto, debido a que al conocer los valores empresariales podrá conocer más la realidad a la que se enfrenta.

5. **Valor agregado imagen empresarial:** este proceso está orientado a maximizar el valor que tienen los empleados por la empresa, lo cual tiene una relación con la imagen empresarial, en vista de que este hace que el recurso pueda identificarse con la organización y las expectativas realistas del puesto, debido a que una vez que se identifica con la imagen empresarial, este puede enorgullecerse e incentivarse, lo que lleva a un mejor desenvolvimiento en su puesto de trabajo.
6. **Empoderar responsabilidades:** el fin de este proceso es asignar responsabilidades con cierto grado de importancia y las cuales debe asumir el nuevo empleado. La guía de labor contiene información relevante acerca de los pasos a seguir para el cumplimiento de actividades, el mentoring representa un apoyo para la ejecución de las responsabilidades asignadas y el establecimiento de hitos, permite hacer una evaluación de desempeño para asegurar el éxito en el cumplimiento de los objetivos.
7. **Feedback de adaptación:** a través de este RRHH se encarga de hacer la retroalimentación necesaria en busca de errores y de asegurar el fiel cumplimiento de las actividades, tiene relación con el feedback ya que estamos hablando del mismo proceso, interactuar con otros departamentos permite ampliar la visión de los resultados que se van obteniendo y con el establecimiento de hitos, en vista de que es necesario medir el desempeño mostrado por el recurso.

8. **Interactividad hacia los procesos:** este proceso está enfocado a asegurar que cada recurso dentro de la organización cumpla con su rol de la forma más idónea. El feedback de adaptación, permite que se realicen los ajustes necesarios en los procesos donde no se está teniendo éxito, mientras que el establecimiento de hitos, ofrece una guía de los procesos de que deben ser atendidos.
9. **Seguimiento del abordaje:** aquí se revisa el progreso, la adaptación y el desempeño que va teniendo el nuevo contratado en su proceso de abordaje empresarial, en este caso con el proceso que se ha relacionado ha sido con “seguimiento de abordaje”, debido a que se habla del mismo proceso y la interacción con otros departamentos amplía la visión del avance haciendo comparaciones de éxito.
10. **Evaluación del proceso:** en este, se realizan las acciones necesarias para detectar posibles deficiencias dentro del proceso general de OnBoarding, para ser corregidas por medio de parámetros de control. Se ha establecido relación con feedback, porque a través de este se puede recopilar información de importancia; con los hitos de evaluación, ya que aquí se puede detectar las actividades y ejecuciones deficientes y con el seguimiento del abordaje, debido a que este muestra el avance, el éxito o fracaso que está teniendo el recurso en su proceso de abordaje.

Tomando como fundamento lo expuesto anteriormente se ha definido la población, la cual está conformada por los procesos de la Socialización Organizacional, siendo estos un total de diez (10) procesos: Lineamientos de expectativas, competencias para el abordaje, integración a equipos de trabajo, evangelización de valores, valor agregado imagen empresarial, empoderar responsabilidades, feedback de adaptación, interactividad hacia los procesos, seguimiento del abordaje y evaluación de abordaje. Dichos procesos han surgido

como resultado del estudio y análisis de los procesos que involucra el OnBoarding en las empresas que han sido seleccionadas para este fin.

Debido a que la información no puede ser obtenida directamente de las unidades de estudio se ha definido una población referencial, Hurtado, J. (2000) indica que “la población referencial es el conjunto de fuentes de las cuales se va a obtener la información respecto a la población de estudio”. (p. 153). La población referencial se conformó por una (1) persona: el Ingeniero Jesús Chaparro.

3.4.2 Muestra

En relación a la muestra, Balestrini, M. (2002): “Es una parte representativa de una población, cuyas características deben reproducirse en ella lo más exactamente posible.” (p. 142). La muestra representa a un subgrupo de la población, que se toma cuando no se pueden medir todas las unidades de la población.

Considerando las características de una población finita y manejable, la muestra fue la misma cantidad de elementos que conforman la población representada por los diez (10) procesos definidos en la población, de igual manera respecto a la población referencial, la muestra es igual a la población, conformada por una (1) persona, por lo cual no se aplicaron ciertos criterios muestrales de una investigación, respecto a esto Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista, P. (2002) indican que, “cuando una población es menor que cincuenta (50) individuos, la muestra es igual a la población”. (p. 64). Dada las características de la población, se tomaron como unidades de estudio e indagación todos los elementos que integran la respectiva población.

3.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas de recolección de datos según Arias, F. (2012) “Son las distintas formas o maneras de obtener la información” (p.111). El mismo autor señala que “los instrumentos son medios materiales que se emplean para recoger y almacenar datos”. (p.111).

Las principales técnicas que se utilizaron en la investigación fueron: revisión documental y torbellino de ideas.

3.5.1 Revisión documental

Según Hurtado J. (2000), la revisión documental “es un proceso mediante el cual un investigador recopila, revisa, analiza, selecciona y extrae información de diversas fuentes, acerca de un tema en particular, con el propósito de llegar al conocimiento y comprensión más profundos del mismo”. (p. 90). La revisión documental es el apoyo más fuerte de esta investigación, debido a que se basó mayormente en fuentes bibliográficas. Los instrumentos utilizados y el proceso para la ejecución de la revisión documental se especifican en el desarrollo de la misma en el punto 4.1.1 (Ver pág. 97).

3.5.2 Torbellino de ideas

Del torbellino de ideas, Ontoria, A. (2006) expresa que “despierta o puede despertar una amplia constelación de impresiones, imágenes, afectos e ideas en el sujeto.” (p.158). Más adelante indica que “promueve el pensar divergente, la agilidad mental, la acción innovadora, la predisposición a la búsqueda y el cambio superador”. Esta técnica mostró y amplió los conocimientos necesarios para la realización y compactación de la investigación. Los instrumentos utilizados para la ejecución del

torbellino de ideas, así como los participantes, se especifican en el desarrollo del mismo en el punto 4.1.2 (Ver pág. 101)

3.6 TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista, P. (2002) citando a Berelson, B. (1971) definen el análisis de contenido como una “técnica para estudiar y analizar la comunicación de manera objetiva, sistemática y cuantitativa.” (p.412). Del mismo modo, los autores explican que esta técnica “se efectúa por medio de la codificación, es decir, el proceso en virtud del cual las características relevantes del contenido de un mensaje se transforman a unidades que permitan su descripción y análisis preciso.” (p.413).

Se realizó un procesamiento de datos, la cual según Tamayo, M. (2004) “Una vez recopilados los datos por los instrumentos diseñados para este fin es necesario procesarlos, es decir, elaborarlos matemáticamente, ya que la cuantificación y su tratamiento estadístico permitirá llegar a conclusiones en relación con las hipótesis planteadas.” (p.187).

3.6.1 Visualización de datos

En el caso de esta investigación se manejaron la visualización de datos que es de lejos una de las técnicas de análisis de datos más demandada y apreciada hoy por hoy por lo fácil que resulta a través de un gráfico o imagen detectar patrones en los datos.

3.6.2 Técnicas lógicas

Con referencia a las técnicas lógicas para el análisis de datos Arias, F. (2012) expresa que:

La inducción es un razonamiento que parte de lo específico a lo general, la deducción es un razonamiento que va de lo general a lo particular, mientras que el análisis síntesis es la descomposición de un todo en sus partes para el estudio. (p. 133).

Entre las técnicas lógicas que se utilizaron están la inducción, deducción y análisis, que permitieron organizar, clasificar y estudiar los datos recogidos.

3.7 CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Según Arias, F. (2012), la variable “es una característica, cualidad o medida que puede sufrir cambios y que es objeto de análisis, medición o control en una investigación” (p. 55). La intención de la conceptualización es crear la definición exacta de la variable que será manipulada en la investigación. Para efectos de esta investigación la variable definida para el estudio fue la socialización organizacional, debido a que es a este al que se le hace el seguimiento y se controla durante la ejecución de los procesos; de igual forma se ha tomado la socialización organizacional como la variable a manipular en vista de que este contiene y engloba todos los procesos involucrados y definidos como unidades de estudio en la población, manipulando el nivel de los tiempos del proceso de Socialización Organizacional, en la búsqueda de mejorar los procesos de inducción y capacitación en la organización, valiéndose de los recursos tecnológicos disponibles para el diseño de un modelo de sistema automatizado que permitirá acelerar con mayor éxito el tiempo de instalación y adaptación del nuevo recurso especializado.

3.8 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

La operacionalización de variables en la investigación científica, permite transfigurar las variables que se estarán manipulando de su forma conceptualizada a hechos medibles u observables para que de esta manera se pueda llevar a cabo su control y seguimiento utilizando la medición para alcanzar este fin; a través de esto se puede dar una solución ante una situación establecida y detectada previamente por el investigador.

Según Arias (2012), la operacionalización de variables se define de la siguiente manera:

Este tecnicismo se emplea en investigación científica para designar al proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores. Por ejemplo, la variable actitud no es directamente observable, de allí que sea necesario operacionalizarla o traducirla en elementos tangibles y cuantificables. (p. 62).

A continuación se presenta la operacionalización de la variable en estudio, siendo la socialización organizacional el punto focalizado. (Ver Cuadro 9, pág. 106).

Cuadro 9. Operacionalización de la variable

Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Objetivo general
Socialización organizacional	Realizar un seguimiento y control de los procesos de inducción y capacitación del recurso especializado por inserción a la organización o proyecto, a través de controles establecidos en periodos de tiempo para medir el avance y rendimiento que este desarrolle en el proceso de OnBoarding	Tiempo	• Periodo de tiempo para la medición de progreso y avance.	Diseñar un modelo de sistema para el control de procesos de Socialización Organizacional (OnBoarding) en empresas con requerimientos operativos de alto impacto tecnológico, para la inserción temprana del recurso especializado operativo en proyectos tecnológicos.
		Inducción	• Porcentaje de conocimiento de la Organización. • Porcentaje de conocimiento de los procesos internos y proyectos en ejecución. • Nivel de relación laboral con los demás empleados.	
		Capacitación	• Porcentaje de adaptación a los procesos internos. • Nivel de progreso en cuanto a manipulación de herramientas y técnicas. • Nivel de integración en procesos internos y proyectos en ejecución.	
		Inserción	• Nivel de progreso y avance en el proceso de OnBoarding.	
		Rendimiento	• Resultados mostrados en la ejecución de actividades. • Cumplimiento de la ejecución de obligaciones, mostrando una productividad favorable y comprobable.	
		Efectividad	• Cumplimiento de las actividades dispuestas dentro del tiempo establecido para ejecución de las mismas. • Resultados del cumplimiento con éxito de los objetivos propuestos.	

Fuente: Autores (2019)

3.9 DISEÑO OPERATIVO

Se utilizó la metodología Blue Watch (metodología para desarrollo de software). Se desarrollaron las siguientes etapas: estudio del problema o situación, análisis del sistema y diseño de software. (Ver Cuadro 10, pág. 95).

3.9.1 Fase I: Estudio de la situación actual.

En esta fase se utilizaron la revisión documental y el torbellino de ideas, con la finalidad de tener una amplia visión de los cargos y procesos desempeñados en las empresas con requerimientos de alto impacto tecnológico, para de este modo estudiar los procesos de inducción y capacitación de los nuevos integrantes de la organización.

3.9.2 Fase II: Elaboración del proyecto.

En esta fase se define el trabajo a realizar en el proyecto. Los resultados que se pretenden alcanzar son los documentos de: enunciado del trabajo del proyecto, donde se muestra el software a diseñar de manera general; inicio del proyecto, en el que se describe el proyecto, donde se prueba la necesidad crear el modelo de sistema para el control de procesos; instanciación del método, en el que se determinan los productos específicos de la investigación, los procesos técnicos, de gestión y de soporte; y el plan integral del proyecto, que definió cómo el proyecto se inició, planificó, ejecutó, controló y cerró.

3.9.3 Fase III: Modelado de negocios.

Los modelos fueron construidos en la herramienta Enterprise Architect, la cual soporta la especificación de UML, que describe un lenguaje visual por el cual se pueden definir mapas o modelos de un proyecto. En esta fase está la definición del sistema de negocio que se modeló, los diagramas que representan el diseño del sistema, la cadena de valor y la representación de las reglas del negocio y los actores.

3.9.4 Fase IV: Desarrollo de requisitos.

En esta fase se especifican las características del sistema, estableciendo los requisitos funcionales que satisfacen las necesidades del usuario. Se definieron los objetivos que debe ejecutar el sistema, los datos que debe capturar y almacenar, así como la información que se necesita producir; se documentaron los requisitos del sistema que incluye: refinar los diagramas y modelos preliminares de los casos de uso, actividad, secuencias, clases y despliegue en la arquitectura.

3.9.5 Fase V: Diseño de la arquitectura.

En esta fase se identificaron los componentes que integran la arquitectura y distribución del sistema. Se ejecutaron los siguientes procesos: identificación de subsistemas, en el que se definió la estructura del sistema que se diseñó; descripción de vistas arquitectónicas, en la cual se elaboraron las vistas de uso, lógica, proceso, implementación y despliegue; para culminar con la evaluación de la arquitectura que permitió validar el diseño realizado.

El producto final de esta fase fue el documento de diseño arquitectónico, el cual está constituido por dos tipos de elementos: los modelos realizados con Lenguaje Unificado de Modelado (UML), que representan la visión técnica de la arquitectura del sistema, y las descripciones textuales, necesarias para complementar y aclarar dicha especificación técnica.

3.9.6 Fase VI: Diseño detallado de la versión.

En esta fase se realizaron los procesos de: diseño de interfaz usuario/sistema, donde se definió el perfil de los usuarios y características de las pantallas, contenido, estilo, modos de interacción, así como también se estableció el servicio que se ofrecerá.

Cuadro 10. Cuadro operativo de la investigación

Metodología	Fases	Pasos	Actividades	Productos	Objetivos específicos
Blue Watch	FASE I Estudio de la situación actual.	Estudio de situación	- Revisión documental. - Torbellino de ideas.	Visión del producto.	Estudiar los procesos de inducción y capacitación aplicados actualmente por empresas con alto impacto tecnológico, con la finalidad de conocerlos, aprendiendo de su rendimiento y funcionalidad en la organización.
	FASE II Elaboración del proyecto.	Definición del proyecto	- Elaboración de Documento Enunciado del Proyecto.	Documento del enunciado del proyecto.	Definir los procesos fundamentales de inserción de personal optimizando los tiempos de inducción y capacitación de personal.
			- Elaboración de Documento de Inicio de Proyecto.	Documento de inicio del proyecto.	
			- Elaboración de Documento de procesos y estándares de desarrollo.	Documento de Procesos y estándares de desarrollo.	Establecer los requerimientos empresariales de la Socialización Organizacional formulando estrategias que permitan la conducción de los procesos de inducción a un sistema que brinde mayor eficiencia, logrando precisión y rapidez en sus procesos.
			- Elaboración del Plan Integral del Proyecto.	Documento de Plan integral del proyecto.	
	FASE III Modelado del negocio.	Modelo del negocio	- Definición del Sistema de Negocio.	Documento de Modelo del negocio.	Modelar los procesos que rijan las empresas con requerimientos de alto impacto tecnológico, canalizando el proceso inserción a un programa compatible con las actividades que se llevan a cabo dentro de la organización.
		Modelo de procesos del negocio	- Construcción de la cadena de valor. - Construcción del Diagrama jerárquico. - Construcción de diagramas de procesos para procesos fundamentales de OnBoarding. - Construcción de diagramas de actividades.		
			- Identificación de las reglas del negocio.		
		Modelo de reglas	- Identificación de actores.		
	FASE IV Desarrollo de requisitos.	Definición de requisitos	- Descubrimiento de requisitos. - Definición de los modelos del producto. - Identificación de los actores del sistema.	Documento de Definición de requisitos.	Determinar los requisitos del sistema para el proceso de negocio de la socialización organizacional que permita el establecimiento de un marco de trabajo, incentivando la auto-inducción y auto-capacitación como herramienta evolutiva en el proceso de “OnBoarding”.
			- Análisis de requisitos. - Documentación de los requisitos del sistema.	Modelo del producto.	
		Especificación de requisitos	- Establecimiento de requisitos específicos. - Construcción de diagramas de actividad, clases, secuencia y de uso para el sistema de OnBoarding.	Documento de especificación de requisitos	
	FASE V Diseño de arquitectura.	Arquitectura del sistema	- Definición de la arquitectura del sistema. - Definición de la vista funcional. - Definición de la vista estructural. - Definición de la vista de despliegue.	Documento de diseño arquitectónico del software.	Diseñar un modelo de sistema para el control de procesos de Socialización Organizacional (OnBoarding) en empresas con requerimientos operativos de alto impacto tecnológico, para la inserción temprana del recurso especializado operativo en proyectos tecnológicos.
	FASE VI Diseño detallado de la versión	Diseño detallado	- Construcción del diseño conceptual y lógico-físico de la BDD. - Definición de datos. - Construcción de diagramas de despliegue de pantallas. - Análisis Costo-Beneficio.	Documento de diseño detallado del software.	

Fuente: Autores (2019)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados de las actividades que se realizaron para el cumplimiento de los objetivos plasmados en esta investigación. Para el diseño de un Modelo de Sistema para el Control de Procesos de Socialización Organizacional (OnBoarding) en Empresas con requerimientos operativos de alto impacto tecnológico, se aplicó la metodología de desarrollo de software Blue Watch la que estuvo dividida en seis etapas que comprenden desde el estudio de la situación actual hasta el diseño detallado de la versión.

4.1 FASE I: ESTUDIO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Para dar inicio a esta fase, en primer lugar los autores de la investigación, tomando como fundamento las bases teóricas, han definido lo que son empresas de alto impacto tecnológico. A continuación, se muestra la definición establecida de acuerdo a la percepción personal de los autores.

Para los autores de la investigación, las empresas de alto impacto tecnológico son aquellas dedicadas a la mejora sustancial de sus procesos, productos, servicios y resultados, a través de los resultados de investigación obtenidos de los estudios que llevan a cabo para su mejora y crecimiento, consiguiendo que sus procesos muestren resultados óptimos en la ejecución de los mismos, aumentando la productividad, el rendimiento y la calidad. Este tipo de empresas están comprometidas con generar un impacto social, por lo tanto, cualquier producto o servicio que llegue al mercado, representará una mejora, cubriendo una necesidad y facilitando su ejecución; por lo tanto, están orientadas a la búsqueda de soluciones a través del mayor aprovechamiento de la tecnología. Estas organizaciones poseen equipos de trabajo de

alto nivel, los cuales involucran recursos especializados específicos, siendo estos los encargados de llevar a cabo todos los estudios de investigación necesarios.

En esta fase se estudió el sistema de los procesos de Socialización Organizacional, permitiendo la comprensión sobre los procesos de inducción y capacitación, aprendiendo así sobre su rendimiento y funcionalidad en la organización. Las técnicas de recolección de datos usados en esta etapa fueron: la revisión documental y torbellino de ideas. Las técnicas de análisis de problemas utilizadas durante esta fase del proyecto fueron la visualización de datos y las técnicas lógicas. Luego se tomó la variable en estudio: socialización organizacional, que fue manipulada para medir el avance y rendimiento que el empleado desarrollase en el proceso de inserción.

4.1.1 Revisión documental

La revisión documental permitió concebir ideas sobre el desarrollo y las características de los procesos de Socialización organizacional. En la realización de este proyecto cuentan como documentos: Informes, libros, imágenes, y videos. Para la revisión documental se siguieron ciertos pasos procurando resultados provechosos y exitosos. Antes de llegar a la revisión documental, primero se definió el tema en cuestión y posterior a ese paso se buscó por todos los medios posibles temas relacionados al deseado. (Ver figura 6, pág 112).

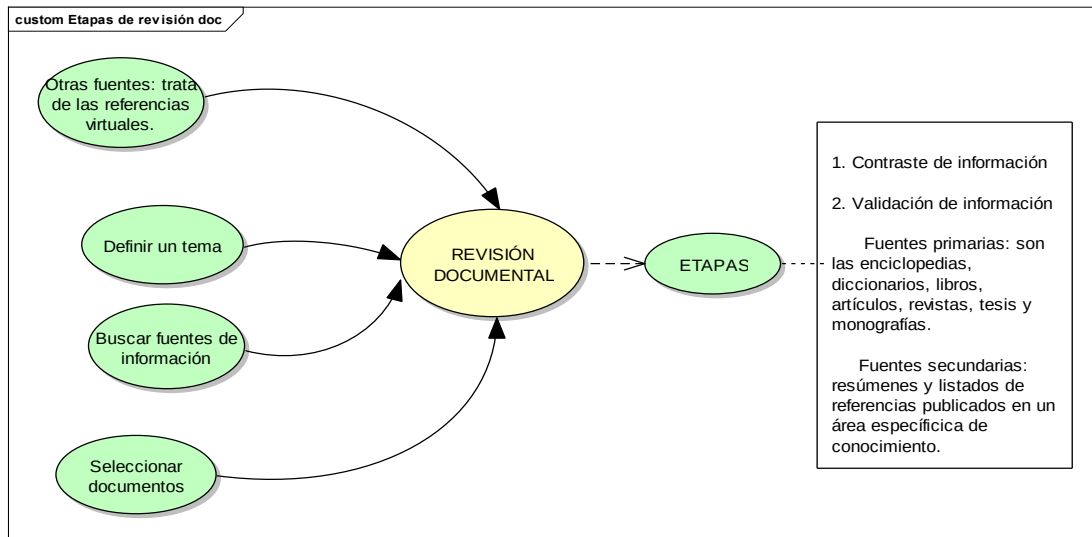


Figura 6. Etapas de revisión documental
Fuente: Autores (2019)

El instrumento principal, usado para llevar a cabo esta técnica, fue un computador en el cual se recolectó la información obtenida de la revisión documental; con esto se obtuvo: información sobre el proceso de socialización organizacional, que va desde su definición hasta las etapas que la conforman; se detalló la metodología Blue Watch con la que el proyecto se fundamentó, recopilando la información a partir de las bibliografías, consultas y referencias especificadas en el marco teórico.

El estudio del lenguaje unificado de modelado (UML, por sus siglas en inglés, Unified Modeling Language) ayudó como complemento para visualizar, especificar, construir y documentar el sistema. Apoyado con la documentación sobre las herramientas de diseño y modelado visual, como lo es *Enterprise Architect*, valió de instrumento para la mayor comprensión sobre la utilización de cada uno de los elementos para la generación de los diagramas plasmados, lo que sirvió de apoyo para el desenvolvimiento y desarrollo eficaz del modelo.

Cumpliendo con el estudio de la situación actual y de acuerdo con Melgarejo, O. (2016) mediante su estudio "El proceso de socialización de un nuevo miembro en la empresa" que sirvió como antecedente de la investigación, se estudiaron los resultados los cuales fueron extraídos de entrevistas semiestructuradas, realizadas a diferentes sujetos seleccionados para ese estudio, a continuación se muestran los cuadros 11 y 11 (Ver cuadros 11 y 12) donde se resumen las tácticas de socialización por parte de diferentes empresas y la estrategia de afrontamiento por parte de los trabajadores tomando en cuenta elementos como el uso de las expectativas realistas del puesto (RJPs, *realistic job previews*), cantidad de información suministrada, entre otros.

Cuadro 11. Comparación de las tres empresas en su uso de tácticas de socialización

	Uso de RJPs	Ofrecen información	Cantidad información (1° día)	Claridad información	<i>Mentoring</i>
Empresa 1	No correctamente	Parcial	Mucha	Si	Empleado con experiencia
Empresa 2	No correctamente	Parcial	Mucha	Si	Encargado de planta
ViSualis	No correctamente	Total	Mucha	Si	Compañeros/as

Fuente: Melgarejo, O. (2016)

Cuadro 12. Comparación de sujetos en su uso de estrategias de afrontamiento

	Búsqueda de información antes de entrar	Compañeros/as	Cambio de atención	Utilidad del <i>mentoring</i>
Sujeto 1	Si	Bien	Si	Primeros días
Sujeto 2	No	Bien	Si	Ocasionalmente
Sujeto 3	No	Bien	No	Siempre

Fuente: Melgarejo, O. (2016)

Finalmente, el resultado de la entrevista con el responsable del departamento de RRHH establece las tácticas consideradas más adaptables a la empresa ViSualis para que su proceso de Socialización Organizacional sea altamente favorable tanto para la

empresa como para la acomodación de los nuevos empleados. Seguidamente se mostrará en el cuadro 13 (Ver cuadro 13) las tácticas usadas para la empresa ViSualis:

Cuadro 13. Uso de tácticas de socialización de la empresa ViSualis

	RJPs	Estabilidad	Info. ofrecida	Cantidad info. (1° día)	Contrato psicológico	Proceso Socialización/ Formación	Duración	Mentoring
ViSualis	Si	Si	Toda	Mucha	Favorable	Estandarizado	2 meses	Compañeros

Fuente: Melgarejo, O. (2016)

De igual forma para extender el estudio de la situación actual, se ha hecho un análisis en cuanto a los datos y referencias expuestas en las bases teóricas, haciendo énfasis en el punto 2.2.8 (ver pág. 25) el cual define las empresas de alto impacto y en el punto 2.2.16 (ver pág. 62) que involucra el proceso de socialización organizacional. A continuación se muestra el cuadro 14 el cual contiene una serie de datos expresados como resultado de la incorporación de procesos de OnBoarding, así como también la sustitución de mecanismos de aprendizaje tradicionales por herramientas e-learning (Ver cuadro 14).

Cuadro 14. Resultado de la incorporación de procesos de OnBoarding apoyado en herramientas e-learning.

Fuente	Dato 1		Dato 2	
Corporate Leadership Council	11%	Rendimiento	20%	Esfuerzos discrecionales
Aberdeen Group	66%	Asimilación	62%	Tiempo de productividad
Laurano, M. (2015)	82%	Retención de contrataciones	70%	Productividad
eLearning Industry (2013)	50%	Productividad	30\$ en productividad por cada dólar invertido	
eLearning Industry (2014)	50%	Reducción de costos	60%	Reducción de tiempo de instrucción

Fuente: Autores (2019)

Para finalmente complementar la investigación, concretando así los resultados del estudio de la situación actual, se utilizó el programa OnBoarding, donde se pudo establecer la base fundamental de la investigación. (Chaparro, 2018). Se definió la “Ruta OnBoarding”, la cual dio la estructuración coherente del modelado del negocio, dicha ruta establece los procesos involucrados en el OnBoarding y desglosa posteriormente dentro de sí, todos los recursos y herramientas necesarios para un proceso de Socialización organizacional exitoso. (Ver figura 7).



Figura 7. Ruta OnBoarding
Fuente: Autores (2019)

4.1.2 Torbellino de ideas

Esta técnica de búsqueda grupal de soluciones o resultados, favoreció la libre expresión individual todas las ideas, todo esto apoyado por el Ingeniero Jesús Chaparro, el cual forma parte de la población referencial y cuenta con la suficiente experiencia para ampliar la visión del sistema tanto por sus estudios realizados como por su experiencia laboral, por estas razones está dotado de conocimientos actualizados y de habilidades que condicionan un elevado nivel de sus competencias profesionales para proporcionar criterios valorativos sobre el diseño del modelo de sistema para el control de procesos de Socialización Organizacional (OnBoarding) en empresas con requerimientos operativos de alto impacto tecnológico. Los instrumentos utilizados para la recolección de los datos fueron libretas para tomar los apuntes necesarios y herramientas tecnológicas tales como computadoras y teléfonos celulares para el registro de toda la información recolectada.

Con esta técnica se logró la generación nuevas ideas y la creación de segmentos importantes documentados en el proyecto, tales como: los objetivos del modelo, alcance, los requisitos (funcionales como no funcionales), la necesidad de realizar el modelo y las parametrizaciones que son necesarias para el control de manera organizada y estandarizada de los procesos de Socialización Organizacional en empresas con requerimientos de alto impacto tecnológico.

Para una ejecución adecuada del torbellino de ideas, donde se abarcaran todos los ítems de relevancia para la investigación se estableció una serie de pasos a través de los cuales se llegó a alcanzar los objetivos deseados, teniendo como foco principal los elementos de interés principal necesarios para el cumplimiento del OnBoarding. A través de esta técnica se pudo obtener una visión más amplia, para de esta manera, brindar la solución más óptima en el menor tiempo posible. En primer lugar se plantea enunciar el problema y a raíz de este va surgiendo la participación progresiva

para completar la técnica seleccionada. A continuación se muestran los aspectos considerados para la ejecución de la técnica presentada. (Ver figura 8).



Figura 8. Preparación del torbellino de ideas

Fuente: Autores (2019)

1. **Enunciar el problema:** el enunciado del problema tiene lugar en el planteamiento del problema, descrito en el capítulo I (Ver pág. 3). Este, ha sido el punto de inicio para la ejecución del torbellino de ideas, a través del cual se pudo identificar las necesidades presentes y el problema al cual se desea dar solución.
2. **Dividir el problema:** para un manejo factible de todos los elementos que están en interacción, resultó necesario comenzar con una visión macro del problema y posteriormente se desglosó en varias partes, las cuales brindan una solución óptima a todo el proceso de inserción.
3. **Revisión de antecedentes:** la revisión de antecedentes representó una de las bases fundamentales de la solución, debido que a través de este se logró llegar a un conceso de la manera más adecuada de abordar el problema. Dicha revisión tuvo lugar en el marco teórico de la investigación, donde se documentó toda la información necesaria para un modelo de sistema óptimo.

4. **Definir participantes:** la definición de participantes consistió en establecer quienes serían las personas involucradas en la ejecución y participación en el torbellino de ideas, dichos participantes han sido los autores de la presente investigación: Kathleen Bucarito y Jefferson López Vega.
5. **Invitar participantes:** la invitación de participantes al torbellino de ideas, consistió en la inclusión de personas que tengan un conocimiento amplio de la investigación. Para la presente técnica se tuvo presente un participante invitado siendo este el Ingeniero Jesús Chaparro.
6. **Crear lista de preguntas:** el último pasó para la preparación del torbellino de ideas fue la elaboración de preguntas por parte de cada uno de los participantes, dichas preguntas fueron puestas en discusión para brindar respuesta a cada una de ellas, siendo estas respuestas las que permitieron el desarrollo del modelo de sistema. A continuación, se muestran las preguntas planteadas para la ejecución del torbellino de ideas. (Ver Cuadro 15).

Cuadro 15. Preguntas torbellino de ideas

	Pregunta
1	¿Cuál debe ser el alcance del sistema?
2	¿De qué manera se pueden separar los abordajes de acuerdo a la especialidad de la persona que será incluida a la organización?
3	¿Cuánto tiempo debe durar el proceso de OnBoarding?
4	¿De qué manera se abordarán cada uno de los objetivos de OnBoarding?
5	¿Quiénes serán las personas que estarán en contacto directo con el sistema?
6	¿De qué manera se medirá el desempeño de los nuevos integrantes de la organización?
7	¿Hasta qué punto será prudente automatizar los procesos?
8	¿Cuáles deben ser los elementos que necesariamente deben estar presentes para el cumplimiento de los objetivos de abordaje?
9	¿De qué forma se abordará la ruta OnBoarding de manera tal que puedan ser cumplidos todos los objetivos?

Fuente: Autores (2019)

Cada una de las preguntas planteadas en el cuadro 15, fueron respondidas y el resultado de estas se vio plasmado a lo largo de la investigación. De la misma manera a partir del torbellino de ideas se logró definir, teniendo como apoyo constante la revisión documental, los tiempos adecuados así como también las metas que se deben cumplir para que el OnBoarding sea dotado de los recursos necesarios para su cumplimiento de la forma más óptima e ideal. A continuación se muestra y posteriormente se definen las metas involucradas en el proceso de Socialización organizacional, así como también los tiempos que se deben cumplir y que no deben exceder dichas metas en su ejecución; dicho tiempo ha sido definido como “tiempo esperado”. De la misma manera se especifican los elementos que conforman cada una de las metas. (Ver Cuadro 16).

Cuadro 16. Metas de inserción e integración

Metas	Elementos	Tiempo esperado (elementos)	Tiempo esperado (meta)
A Corto plazo	Manejo de herramientas de trabajo	5 días	30 días
	Identificación con la cultura empresarial	10 días	
	Calidad de productos y servicios	20 días	
	Proyecto de integración	30 días	
A Mediano plazo	Proyecto de adaptación	45 días	60 días
	Integración a equipos de trabajo	50 días	
	Integración de avance	53 días	
	Valorización de resultados	60 días	
A Largo plazo	Proyecto independiente	75 días	90 días
	Responsabilidades jerárquicas	80 días	
	Especialista integral	90 días	

Fuente: Autores (2019)

Los elementos establecidos en cada meta del cuadro 16 podrían estar sujetos a cambios de acuerdo a las exigencias de la organización, creando una adaptabilidad en función de los objetivos que se desean cumplir.

4.1.2.1 Metas de inserción e integración

El proceso de ingreso del nuevo integrante no solo permitirá que sea rápido, agradable y efectivo, sino que se asegurará una mayor retención de su talento. La estrategia de inclusión de OnBoarding no termina en el proceso de inducción de la persona seleccionada. Se debe tener una continuidad durante el ciclo de desarrollo laboral como se ilustra en las figuras siguientes según los lapsos de la evaluación donde el candidato demuestre resultados por sí mismo. La evaluación de los alcances de las metas estipuladas deberán hacerse bajo un seguimiento continuo y valorización de su desempeño bajo indicadores que a la empresa le resultan de gran importancia para valorización de progreso y eficiencia. A continuación, se definen cada uno de los elementos que conforman las metas del proceso de OnBoarding. (Ver figura 9, Ver figuras 10 y 11, pág. 116).

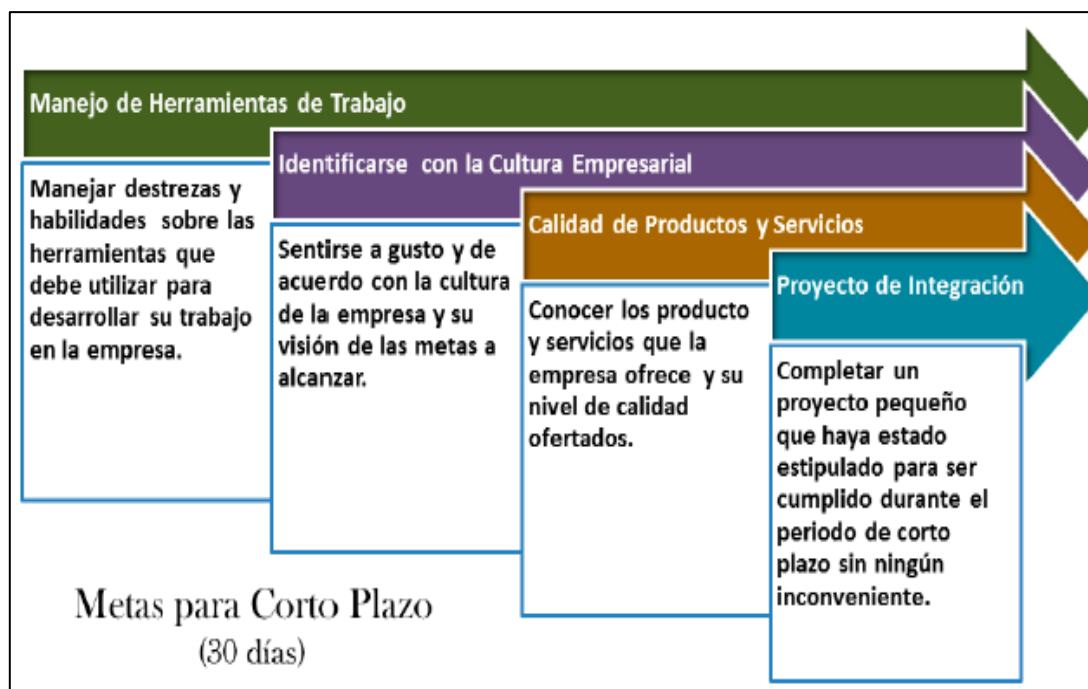


Figura 9. Metas para corto plazo

Fuente: Autores (2019)

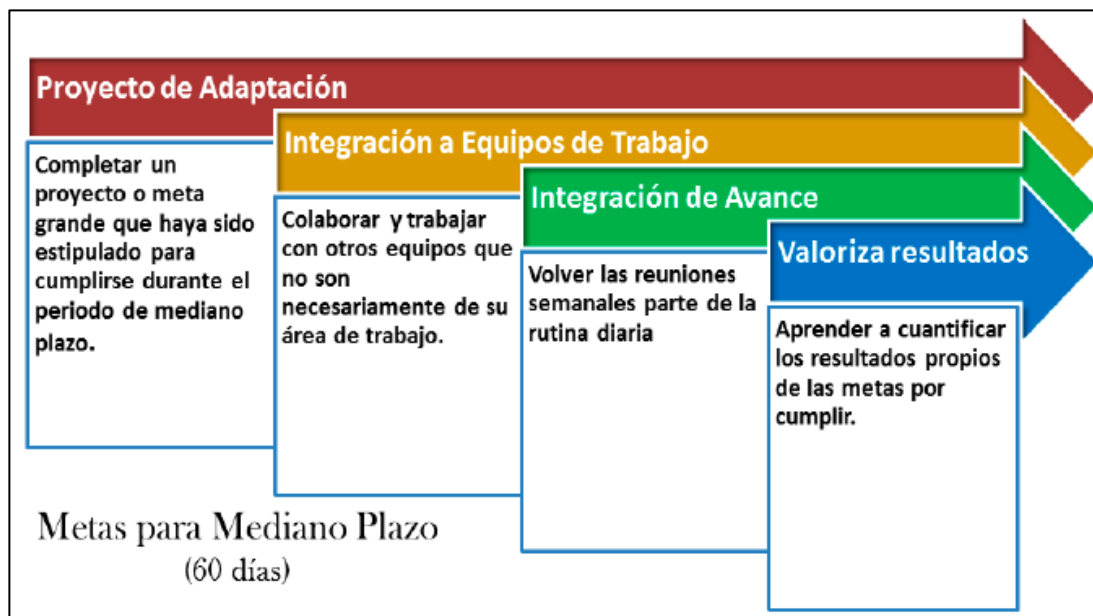


Figura 10. Metas para mediano plazo

Fuente: Autores (2019)



Figura 11. Metas para largo plazo

Fuente: Autores (2019)

De igual manera también se obtuvo como resultado de esta técnica, el establecimiento de hitos de evaluación y métricas de medición, que serán los que darán seguimiento y control al todo el proceso de OnBoarding.

4.1.2.2 Métricas de medición

Al definir un proceso de OnBoarding y tener un equipo bien entrenado y alineado, se requiere disponer de métricas para medir los resultados del OnBoarding en la empresa con respecto a la integración efectiva del nuevo empleado, evaluando su integración y obtención de resultados a través de indicadores de desempeño para cada individuo. Por lo que se debe acompañar los resultados que se obtengan a corto, mediano y largo plazo del impacto del proceso OnBoarding en la integración del nuevo empleado.

Estas métricas deben ser establecidas para el proceso de OnBoarding y en la medición a través de políticas de desempeño del nuevo empleado en cada una de las unidades de competencia de la empresa.

4.1.2.3 Hitos de evaluación

Es importante definir cuáles marcos serán acompañados durante el OnBoarding del nuevo empleado, garantizando que esté en el camino certero hacia el éxito en la obtención de adaptación y productividad para la empresa. Estos “puntos de verificación” se deben trazar teniendo en mente la respuesta a la siguiente pregunta para su definición: ¿Ha sido exitoso la incorporación del nuevo integrante al equipo?

Solamente así se conseguirá garantizar la satisfacción, el compromiso y, principalmente, los resultados esperados de esta nueva incorporación en la productividad de la empresa sobre los productos y servicios ofrecidos a sus clientes.

Por lo tanto para obtener esta información, se hace necesario establecer metas que permitan alcanzar los resultados esperados por la empresa a partir de las contrataciones, así como debe ser realizada la medición de los resultados de estos nuevos integrantes de los equipos de trabajo en la empresa.

Se hace necesario dejar en claro que para alcanzar los resultados esperados, se requiere trazar una ruta guiada por estos hitos, cumpliendo cada uno de los pasos hacia la consolidación de la meta final de obtener rápida adaptabilidad y productividad del nuevo integrante. A partir de esto, será posible guiar no solo el trabajo del equipo, sino alinear de formas aún más precisas, las expectativas del nuevo empleado en relación al proceso de OnBoarding.

En el momento en que el primer valor de desempeño sea alcanzado en relación a lo que no podrá lograrse, se podrá realizar un proceso Retrospectivo para evaluar la debilidad del proceso o del nuevo integrante para establecer las acciones de ajustes de motivación, reacomodo y determinación del alcance del recurso contratado.

4.2 FASE II: ELABORACIÓN DEL PLAN DEL PROYECTO

- **Elaboración de Documentos del Proyecto**

Teniendo a priori la noción de la situación actual, para elaborar el plan del proyecto, de la metodología Blue Watch se hicieron los procesos de gestión y soporte, teniendo como resultados los documentos de: enunciado del proyecto, inicio del proyecto, procesos y estándares de desarrollo y plan integral del proyecto.

- **Procesos de Gestión y de Soporte**

Para los procesos de gestión se comenzó con el documento del enunciado del proyecto, donde se representa el diseño del modelo a plantear de forma generalizada. Posteriormente se creó el documento de inicio del proyecto que posee los objetivos, la justificación, el alcance, entre otros aspectos del sistema planteado. Se hizo el documento procesos y estándares de desarrollo, que constituye el proceso de desarrollo del diseño del modelo, concluyendo con el plan integral usado para organizar y gestionar la ejecución del proyecto.

Se realizaron, de igual manera, los procesos de soporte que ayudan a hacer más eficientes los procesos de gestión. Con esto se realizó un conjunto de actividades que dejaron que se gestionaran tres aspectos elementales del desarrollo del sistema: el tiempo de realización de las actividades, las eventualidades que pueden alterar el proyecto y la configuración del diseño del modelo, teniendo como resultado: el plan de gestión de tiempos, plan de gestión de riesgos y el plan de gestión de configuración. Siendo estos planes parte del plan integral del proyecto.

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Enunciado del proyecto		

“MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO”

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Enunciado del proyecto		

Histórico de Revisiones

Fecha	Versión	Descripción	Autores
02/05/2019	0.90	Versión preliminar	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson
15/05/2019	0.91	Corrección versión preliminar	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson
28/05/2019	1.0	Versión final	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Enunciado del proyecto		

4.2.1 Enunciado del proyecto

Introducción

Este documento describe el diseño del modelo de forma generalizada. Fue elaborado por los investigadores del proyecto con el objetivo de describir de una manera general el diseño del modelo de un sistema que podrá ser desarrollado e implementado, de ser aprobado y autorizado. Se considera aproximadamente el trabajo que se hará en su desarrollo, señalando el concepto de su desarrollo, el alcance y los requisitos que debe poseer para compensar la falta de información presente.

4.2.1.1 Sistema de control que el proyecto debe diseñar

El producto conclusivo de este proyecto es la documentación del modelo de sistema para el control de procesos de Socialización Organizacional en empresas con requerimientos de alto impacto tecnológico. Esto beneficiará al proceso de toma de decisiones para la consecución de las metas de la organización, al establecer una herramienta que refuerce el progreso de la inserción efectiva de los nuevos recursos, facilitando información actualizada, para hacer las valoraciones adecuadas, líneas de acción que considerarán sí el empleado se adecua satisfactoriamente o no.

4.2.1.2 Necesidad de diseñar el modelo

El departamento de Recursos Humanos tiene bajo su mando el control de los procesos de inserción en las empresas. Para revisar el estado de la familiarización de

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Enunciado del proyecto		

los nuevos empleados, el área de RRHH debe estar en contacto con el supervisor correspondiente a cada área en la que se esté efectuando la inserción de personal, demandando datos actualizados que señalen la mejora efectiva y con esto certificar la consecución de la planificación establecida, o en caso contrario, agilizar las gestiones necesarias para lograr las metas propuestas. Buscando mejorar el control del proceso de Socialización Organizacional, y hacer el proceso menos engorroso, se le diseñó a empresas de alto impacto tecnológico un modelo de sistema que permita la creación de secciones de inducción (general y específica) que será de provecho para la evaluación, la observación y el proceso de toma de decisiones que favorezcan el desempeño de los objetivos planteados. Además arroja un análisis sobre el rendimiento de los procesos de inserción del nuevo personal.

4.2.1.3 Requisitos generales del sistema de control

El diseño requirió el uso de dispositivos de software, hardware y conectividad a internet. Estas herramientas hicieron de la ejecución del proyecto un óptimo desempeño.

4.2.1.4 Alcance del sistema de control

El sistema de control a diseñar abarcará sólo hasta su diseño detallado donde se visualizarán los prototipos de interfaz y la base de datos que los acompañan y le dan una base sólida, estos abarcarán desde el inicio de sesión hasta los análisis generales del proceso de inserción, procurando tener la información actualizada, que disminuya los tiempos de respuesta y la inconsistencia de los datos para comprobar el avance real de la socialización.

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Inicio del proyecto		

“MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO”

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Inicio del proyecto		

Histórico de Revisiones

Fecha	Versión	Descripción	Autores
02/05/2019	0.90	Versión preliminar	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson
15/05/2019	0.91	Corrección versión preliminar	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson
28/05/2019	1.0	Versión final	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Inicio del proyecto		

4.2.2 Inicio del proyecto

Introducción

Este documento explica lo necesario para el diseño del modelo de sistema para el control que responderá a necesidades que tienen las empresas de alto impacto tecnológico de tener una rápida y eficaz familiarización de sus nuevos empleados. Fue encauzado a suministrar con mayor facilidad la toma de decisiones sobre la carrera de los nuevos empleados.

4.2.2.1 Objetivos y alcance del proyecto

- **Objetivos**

El objetivo principal fue diseñar un modelo de sistema para el control de procesos de socialización organizacional (OnBoarding) en empresas con requerimientos de alto impacto tecnológico, que trabaje como herramienta de soporte para ampliar la eficiencia de los procesos de la Socialización Organizacional, en las empresas de alto impacto tecnológico. Los objetivos específicos son:

- Establecer los requerimientos empresariales de la inserción especializada de personal.
- Modelar los procesos que rijan las empresas con requerimientos de alto impacto tecnológico.
- Determinar los requisitos del sistema para el proceso de negocio de la socialización organizacional.

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Inicio del proyecto		

- Realizar el diseño arquitectónico del sistema de gestión y control.
- Elaborar el diseño detallado de un modelo de sistema que abarque los procesos de inserción especializada de personal predeterminados en empresas de alto impacto tecnológico en función de los componentes detallados en el diseño arquitectónico.

4.2.2.2 Alcance del proyecto

El alcance del proyecto fue el diseño de un modelo de sistema para el control de los procesos de socialización organizacional, que dirija la toma de decisiones gerenciales, permitiendo la disposición de información, evaluaciones y apreciaciones; muestra de informes apreciando el estado de progreso actualizado de los nuevos empleados en las empresas de alto impacto tecnológico.

4.2.2.3 Características generales del modelo de sistema para el control

El modelo de sistema para el control diseñado proporcionará el control de la integración de los nuevos empleados, considerando:

- Avance real en el desempeño laboral.
- Reutilización de material en la web.
- Evaluación de aprendizaje.
- Observaciones en la ejecución de las metas en la organización.
- Ficha técnica actualizada de los recursos especializados.
- Reporte de inserción efectiva.
- Reporte de cumplimiento de actividades en el tiempo estipulado.

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Inicio del proyecto		

4.2.2.4 Requisitos iniciales del modelo de sistema para el control

El diseño realizado, hizo que el modelo de sistema para el control cumpla con los siguientes requisitos:

- El modelo de sistema para el control debe tener carácter gerencial, y debe suministrar información clara del estado actualizado de la familiarización del nuevo empleado.
- Tiene que revelar información sobre el avance de la familiarización, en tiempo real.
- Debe tener una interfaz fácil de utilizar.
- Los datos de avance en los procesos serán actualizados por un Supervisor del área especializada.
- El sistema tendrá especificados roles de usuarios, donde se crearán niveles de acceso a la información.
- Contará con contraseña de acceso para integrarse al sistema.
- Se emitirán informes actualizados de la ejecución de los procesos.

4.2.2.5 Sistema de negocio que apoyará el modelo de sistema para el control

El modelo de sistema para el control sostendrá procesos de las empresas con requerimientos de alto impacto tecnológico, a causa de facilitar al área de RRHH y al Director general de la organización informes para el control de los procesos de socialización organizacional.

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Inicio del proyecto		

Estará implicada la organización responsable de los procesos de socialización, es decir, el área de RRHH; la que será la encargada de ingresar los datos de los recursos especializados que mediante su transcurso y puesta en marcha de sus actividades en el sistema se generará un avance de los procesos que vaya cumpliendo satisfactoriamente o no.

4.2.2.6 Resumen de interesados del proyecto

En el siguiente cuadro se muestran los nombres de las personas que estuvieron involucradas con el desarrollo del proyecto, identificando los roles y responsabilidades que cada uno de éstos cumplió. (Ver Cuadro 17, pág. 131).

Cuadro 17. Interesados (Stakeholders) del proyecto

Nombre	Rol	Responsabilidad
Ing. Jesús Chaparro	Responsable General del Proyecto	- Coordinar y controlar la elaboración del Plan Integral del Proyecto de diseño del modelo. - Gestionar los riesgos del proyecto. - Cerrar administrativa y técnicamente el proyecto. - Asesorar a los miembros del equipo de diseño. -Dirigir y controlar la ejecución del plan integral del proyecto.
Br. Kathleen Bucarito Br. Jefferson López Vega	Analista del Sistema	-Descubrir, analizar, especificar y documentar los requisitos de la aplicación. -Validar, en conjunto con los usuarios, los requisitos establecidos. -Gestionar los requisitos.
Br. Kathleen Bucarito Br. Jefferson López Vega	Arquitecto de Software	- Especificar requisitos arquitectónicos. - Diseñar y evaluar la arquitectura del modelo. - Especificar cada una de las vistas arquitectónicas.

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Inicio del proyecto		

4.2.2.7 Necesidad de desarrollar e implementar implementar el sistema

Cada proceso de socialización organizacional es importante para el cumplimiento de los objetivos de la inserción rápida del nuevo personal a la organización, y más en las empresas con requerimientos de alto impacto tecnológico, por ende un retraso de alguno de los procesos tendrá un efecto nocivo, que imposibilita el cumplimiento de los objetivos planeados. Por esta razón, la información debe ser confiable, estar actualizada y disponible, para poder hacer las debidas evaluaciones o ajustes que el área de RRHH o el Supervisor del área especializada considere útil realizar.

El desarrollo e implementación del modelo de sistema para el control proporcionaría oportunidades y ventajas como:

- Se reducirán los tiempos de inducción asociados a la reiterativa visita física de un ente de la empresa.
- Retención de buen talento, y descentralización.
- Simplificará el manejo de la información de control de procesos.
- Se facilitará información que generará la eficiencia de los resultados que se esperan.
- Valdrá de herramienta de soporte para el proceso de toma de decisiones que estimulen la ejecución ideal de los procesos.

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Inicio del proyecto		

4.2.2.8 Productos entregables del proyecto

El resultado de esta investigación es toda la documentación ideal referente al modelo de sistema para el control que cumpla con las necesidades del área de RRHH en el proceso de inserción de nuevos empleados de cualquier empresa con requerimientos de alto impacto tecnológico. Para este resultado se visualizan los siguientes documentos: modelo de negocios, desarrollo de requisitos, diseño arquitectónico y diseño detallado.

4.2.2.9 Restricciones y recursos

- **Restricciones**

El diseño del sistema se realizó considerando que el modelo de sistema para el control funcionará en un ambiente web, basándose en la metodología para desarrollo de software Blue Watch, usando Enterprise Architect como herramienta de diseño y modelado visual.

En cuanto a la ejecución de las actividades, cada una de las fases del proyecto fue realizada por dos personas. De igual manera se supuso el tiempo de ejecución como una restricción, ya que se dispuso de un tiempo no superior a los 8 meses para la culminación del proyecto.

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Inicio del proyecto		

- **Recursos**

Los recursos para el desarrollo del proyecto fueron: los recursos materiales para elaborar los diferentes documentos y los recursos tecnológicos, como software y aplicaciones de apoyo usadas.

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Procesos y estándares de desarrollo		

“MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO”

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Procesos y estándares de desarrollo		

Histórico de Revisiones

Fecha	Versión	Descripción	Autores
02/05/2019	0.90	Versión preliminar	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson
15/05/2019	0.91	Corrección versión preliminar	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson
28/05/2019	1.0	Versión final	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Procesos y estándares de desarrollo		

4.2.3 Procesos y estándares de desarrollo

Introducción

Este es un documento muy importante que constituye la adaptación de los procesos y actividades fundadas en la metodología Blue Watch a las características particulares del modelo de sistema para el control diseñado. Los procesos y estándares especificaron los productos técnicos, gerenciales y de soporte que se construyeron. Se utilizaron como puntos de inicio los modelos de: actores, procesos y productos, que representan a la metodología.

4.2.3.1 Procesos que generaron en el proyecto

En esta unidad se detallan los procesos técnicos, de soporte y de gestión, que según la metodología manejada se llevaron a cabo para hacer el desarrollo del modelo. En los procesos técnicos se estructuran ordenadamente todas las actividades tecnológicas que representan el diseño de las aplicaciones; el proceso de gestión apoya a los procesos técnicos y se relaciona con la gestión misma del proyecto, se encargan de gestionar los tiempos, los recursos humanos, el alcance y cualquier otro recurso necesario para realizar el modelo de sistema para el control de procesos de socialización organizacional; finalmente están los procesos de soporte que son las actividades que son sumamente necesarias que dan apoyo a la ejecución de los dos procesos anteriormente nombrados.

Los procesos técnicos usados para realizar el proyecto fueron: modelado de negocios, desarrollo de requisitos, el diseño arquitectónico y el diseño detallado. El

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Procesos y estándares de desarrollo		

modelado de negocios concentra todas las operaciones encargadas de describir y comprender el sistema de negocios de la Socialización Organizacional para empresas con requerimientos de alto impacto tecnológico. El desarrollo de requisitos agrupa las actividades esenciales para analizar, detallar, puntualizar, certificar y gestionar las exigencias que se le atribuye al desarrollo del modelo.

El diseño arquitectónico estableció la organización que deberá tener el diseño del modelo, sus componentes y las relaciones entre cada uno. Por último, el diseño detallado que muestra las descripciones específicas de cada componente definido a priori en la arquitectura del sistema.

Los procesos de gestión constan de: la constitución del proyecto, la planificación del proyecto, la dirección del proyecto, el control del proyecto y el cierre del proyecto. En la constitución del proyecto se construyeron las operaciones para explicar, certificar y comenzar el proyecto. La planificación del proyecto se encargó de planear los tiempos, el alcance y los recursos que se requirieron para el desarrollo del modelo. En la dirección del proyecto se juntaron las actividades de constitución del grupo de trabajo, la orientación de la ejecución de las actividades del proyecto y la gestión de los recursos. Por su parte, el control del proyecto abarcó las operaciones necesarias para controlar tiempo, alcance y demás recursos que se asignan al proyecto. En último lugar, el cierre del proyecto que organizó las operaciones y actividades para culminar técnica y administrativamente el proyecto, teniendo como resultado la documentación del diseño del modelo.

Los procesos de soporte supusieron: la gestión de riesgos, la gestión de la configuración y la gestión de la calidad. El primer proceso de gestión juntó las

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Procesos y estándares de desarrollo		

operaciones necesarias para analizar, planear respuestas y controlar cualquier evento que pudiese perturbar al proyecto. La gestión de la configuración estuvo delegada para controlar los cambios en los distintos niveles que se desarrollaron a lo largo del proyecto. Por último se encuentra la gestión de calidad que apreció las actividades que fueron necesarias para garantizar la eficacia del desarrollo del modelo.

4.2.3.2 Productos que se generaron en el proyecto

Para realizar procesos y estándares de desarrollo al modelo de productos es necesaria la elaboración de una lista de todos los productos que se generarán durante el desarrollo del proyecto. El método Blue Watch como marco de trabajo permite distinguir dos tipos de productos: Productos intermedios y productos entregables. De la misma manera permite la distinción de los productos según el grupo de procesos que lo generan, pues existen productos entregables de los procesos técnicos, otros entregables de los procesos de gestión del proyecto y otros de los procesos de soporte al proceso de desarrollo. (Ver figura 12).

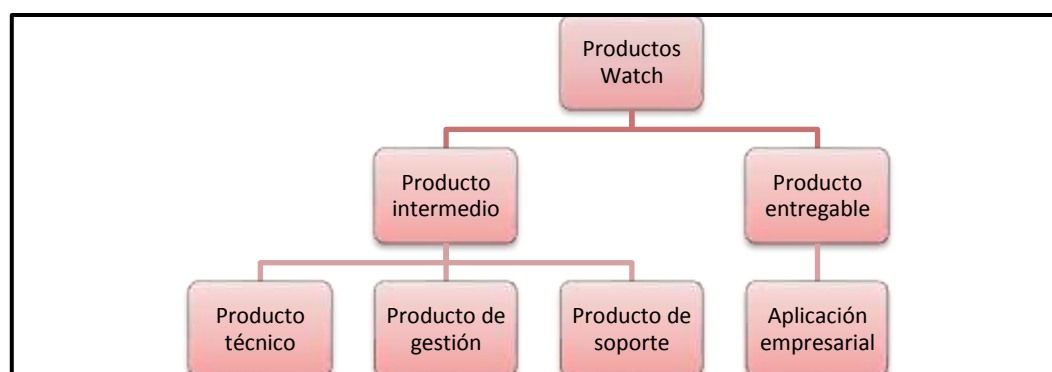


Figura 22. Tipos de productos del método Blue Watch
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Procesos y estándares de desarrollo		

Los productos obtenidos de la ejecución de este proyecto tuvieron su origen en los procesos técnicos (modelo del negocio, documento de requisitos, diseño arquitectónico y documento del diseño detallado). Luego de estos procesos, se llevaron a cabo los procesos de gestión que involucraron la constitución del proyecto (se generó el enunciado del proyecto, documento de inicio y procesos y estándares de desarrollo), del proceso de soporte del proyecto resultó el plan integral del proyecto (constituyéndose por el alcance del proyecto, plan de tiempos, plan de aseguramiento de la calidad del software, plan de riesgos y plan de gestión de la configuración). (Ver Cuadro 18).

Cuadro 18. Productos que generó el proyecto con la utilización del método Blue Watch

Grupo de procesos	Producto
Procesos de gestión	1. Enunciado del proyecto. 2. Documento del inicio del proyecto. 3. Procesos y estándares de desarrollo. 4. Plan integral del proyecto.
Procesos técnicos	1. Modelo del negocio. 2. Documento de requisitos. 3. Documento de diseño arquitectónico. 4. Documento de diseño detallado.
Procesos de soporte	Constituyen parte del Plan integral del proyecto: 1. Plan de aseguramiento de la calidad del software. 2. Plan de gestión de la configuración. 3. Plan de gestión de riesgos.

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Plan integral del proyecto		

“MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO”

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Plan integral del proyecto		

Histórico de Revisiones

Fecha	Versión	Descripción	Autores
02/05/2019	0.90	Versión preliminar	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson
15/05/2019	0.91	Corrección versión preliminar	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson
28/05/2019	1.0	Versión final	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Plan integral del proyecto		

4.2.4 Plan integral del proyecto

Introducción

Este documento es donde se ensambla cada aspecto del proyecto en cuanto a la iniciación, planificación, ejecución, control y cierre con el fin de obtener un plan coherente, organizado y consistente que se convierta en el camino a transitar durante la ejecución del mismo. Se contempla la definición del alcance, y el desarrollo de las eventualidades positivas o negativas que se puedan presentar.

4.2.4.1 Objetivos del modelo a diseñar

El modelo de sistema para el control de procesos a diseñar, teniendo en cuenta su posible construcción, tendrá como objetivos principales:

- Establecer los requerimientos empresariales de la inserción especializada de personal.
- Modelar los procesos que rijan las empresas con requerimientos de alto impacto tecnológico.
- Determinar los requisitos del sistema para el proceso de negocio de la socialización organizacional.
- Realizar el diseño arquitectónico del modelo de sistema para el control de procesos de socialización organizacional.
- Elaborar el diseño detallado de un modelo de sistema que abarque los procesos de inserción especializada de personal predeterminados en empresas de alto

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Plan integral del proyecto		

impacto tecnológico en función de los componentes detallados en el diseño arquitectónico.

4.2.4.2 Recursos tecnológicos necesarios para el diseño del modelo de sistema para el control de procesos de socialización organizacional

Para el desarrollo del modelo se necesitó de equipos de software y hardware que garantizaron la realización exitosa de las distintas etapas del desarrollo del proyecto, usándose dos computadoras con requerimientos mínimos como: Unidad central de procesamiento (CPU) Intel(R) Pentium(R), con 2.00 Gigabyte (GB) de memoria RAM, Disco duro de 464 GB, con sistema operativo Windows, navegador web, así como conexión a internet para la búsqueda de información referente a las necesidades e intereses para el proyecto.

También fueron utilizadas las siguientes herramientas: *wix.com* para desarrollar los prototipos de interfaces apoyado en *Adobe Photoshop*. Lenguaje Unificado de Modelado (UML), extensión UML Business, que permitió la representación gráfica de los procesos. *Enterprise Architect* como herramienta de diseño para los diagramas UML.

4.2.4.3 Planes

Plan de aseguramiento de la calidad

Este programa se encargó de plantear los requerimientos utilizados para garantizar la calidad del diseño, con el propósito de asegurar que el diseño del modelo

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Plan integral del proyecto		

cumpla con lo planeado. Se tomó en cuenta el uso de la metodología Blue Watch apoyada en:

- Estándares del Instituto de Ingenieros Eléctricos y Electrónicos, (IEEE).
- Guía del Conocimiento de Administración de Proyectos (PMBOK).
- Integración de Modelos de Madurez de Capacidades (CMMI).

Plan de gestión de tiempo

En este plan se visualizó la creación del cronograma de ejecución de actividades para llevar a cabo el proyecto, junto con las fechas estimadas de inicio y fin, resultando de ello el tiempo aproximado requerido para la finalización del diseño del modelo de sistema. El cronograma ayudó como control para el avance del proyecto y permitió la evaluación del cumplimiento de la planificación pautada. Se presenta a continuación el plan de gestión de tiempo. (Ver Cuadro 19; Ver Cuadros 20 y 21, pág.145; Cuadro 22, pág.146; Cuadro 23, pág.147).

Cuadro 19. Cronograma primera iteración

Nombre de tarea	Duración (días)	Comienzo	Fin
MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	144	22/10/2018	24/05/2019
-Iteración 1	30	22/10/2018	30/11/2018
-Elaboración del proyecto	13	22/10/2018	07/11/2018
-Gestión del proyecto	7	22/10/2018	30/10/2018

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Plan integral del proyecto		

Cuadro 19. Cronograma primera iteración. (cont.)

Nombre de tarea	Duración (días)	Comienzo	Fin
MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	144	22/10/2018	24/05/2019
Enunciado del proyecto	2	22/10/2018	23/10/2018
Inicio del proyecto	2	24/10/2018	25/10/2018
Procesos y estándares de desarrollo	3	26/10/2018	30/10/2018
-Plan integral del proyecto	6	31/10/2018	07/11/2018
Plan de gestión de riesgos	2	31/10/2018	01/11/2018
Plan de configuración del software	1	02/11/2018	02/11/2018
Plan de aseguramiento de la calidad	1	05/11/2018	05/11/2018
Plan de gestión de tiempos	2	06/11/2018	07/11/2018
-Modelado del negocio	17	08/11/2018	30/11/2018
Modelado de procesos	5	08/11/2018	14/11/2018
Modelado de reglas	8	15/11/2018	26/11/2018
Modelado de actores	4	27/11/2018	30/11/2018
Entrega de iteración 1		30/11/2018	

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Plan integral del proyecto		

Cuadro 20. Cronograma segunda iteración

Nombre de tarea	Duración (días)	Comienzo	Fin
-Iteración 2	30	03/12/2018	17/01/2019
-Elaboración del proyecto	10	03/12/2018	14/12/2018
-Gestión del proyecto	3	03/12/2018	05/12/2018
Enunciado del proyecto	1	03/12/2018	03/12/2018
Inicio del proyecto	1	04/12/2018	04/12/2018
Procesos y estándares de desarrollo	1	05/12/2018	05/12/2018
-Plan integral del proyecto	4	06/12/2018	10/12/2018
Plan de gestión de riesgos	1	06/12/2018	06/12/2018
Plan de configuración del software	1	07/12/2018	07/12/2018
Plan de aseguramiento de la calidad	1	10/12/2018	10/12/2018
Plan de gestión de tiempos	1	11/12/2018	11/12/2018
-Modelado del negocio	3	12/12/2018	14/12/2018
Modelado de procesos	1	12/12/2018	12/12/2018
Modelado de reglas	1	13/12/2018	13/12/2018
Modelado de actores	1	14/12/2018	14/12/2018
-Desarrollo de requisitos	20	17/12/2018	17/01/2019
Definición de requisitos	5	17/12/2018	21/12/2018
Especificación de requisitos	15	26/12/2018	17/01/2019
Entrega de iteración 2		17/01/2019	

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 21. Cronograma tercera iteración

Nombre de tarea	Duración (días)	Comienzo	Fin
-Iteración 3	21	18/01/2019	15/02/2019
-Elaboración del proyecto	7	18/01/2019	28/01/2019
-Gestión del proyecto	3	18/01/2019	22/01/2019
Enunciado del proyecto	1	18/01/2019	18/01/2019
Inicio del proyecto	1	21/01/2019	21/01/2019
Procesos y estándares de desarrollo	1	22/01/2019	22/01/2019
-Plan integral del proyecto	4	23/01/2019	28/01/2019
Plan de gestión de riesgos	1	23/01/2019	23/01/2019
Plan de configuración del software	1	24/01/2019	24/01/2019

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Plan integral del proyecto		

Cuadro 21. Cronograma tercera iteración (cont.)

Nombre de tarea	Duración (días)	Comienzo	Fin
Plan de aseguramiento de la calidad	1	25/01/2019	25/01/2019
Plan de gestión de tiempos	1	28/01/2018	28/01/2018
-Modelado del negocio	3	29/01/2019	31/01/2019
Modelado de procesos	1	29/01/2019	29/01/2019
Modelado de reglas	1	30/01/2019	30/01/2019
Modelado de actores	1	31/01/2019	31/02/2019
-Desarrollo de requisitos	2	01/02/2019	04/02/2019
Definición de requisitos	1	01/02/2019	01/02/2019
Especificación de requisitos	1	04/02/2019	04/02/2019
-Diseño de arquitectura	9	05/02/2019	15/02/2019
Establecimiento de vista funcional	4	05/02/2019	08/02/2019
Establecimiento de vista estructural	4	11/02/2019	14/02/2019
Establecimiento de vista de despliegue	1	15/02/2019	15/02/2019
Entrega de iteración 3			15/02/2019

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 22. Cronograma cuarta iteración

Nombre de tarea	Duración (días)	Comienzo	Fin
-Iteración 4	43	18/02/2019	25/04/2019
-Elaboración del proyecto	7	18/02/2019	26/02/2019
-Gestión del proyecto	3	18/02/2019	20/02/2019
Enunciado del proyecto	1	18/02/2019	18/02/2019
Inicio del proyecto	1	19/02/2019	19/02/2019
Procesos y estándares de desarrollo	1	20/02/2019	20/02/2019
-Plan integral del proyecto	4	21/02/2019	26/02/2019
Plan de gestión de riesgos	1	21/02/2019	21/02/2019
Plan de configuración del software	1	22/02/2019	22/02/2019
Plan de aseguramiento de la calidad	1	25/02/2019	25/02/2019
Plan de gestión de tiempos	1	26/02/2018	26/02/2018
-Modelado del negocio	3	27/02/2019	01/03/2019
Modelado de procesos	1	27/02/2019	27/02/2019
Modelado de reglas	1	28/02/2019	28/02/2019

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Plan integral del proyecto		

Cuadro 22. Cronograma cuarta iteración (cont.)

Nombre de tarea	Duración (días)	Comienzo	Fin
Modelado de actores	1	01/03/2019	01/03/2019
-Desarrollo de requisitos	2	06/03/2019	11/03/2019
Definición de requisitos	1	06/03/2019	06/03/2019
Especificación de requisitos	1	11/03/2019	11/03/2019
-Diseño de arquitectura	6	12/03/2019	19/03/2019
Establecimiento de vista funcional	2	12/03/2019	13/03/2019
Establecimiento de vista estructural	2	14/03/2019	15/03/2019
Establecimiento de vista de despliegue	2	18/03/2019	19/03/2019
-Diseño detallado de la versión	25	20/03/2019	02/04/2019
Construcción del diseño conceptual y lógico-físico de la BDD.	8	20/03/2019	29/03/2019
Definición de datos	2	01/04/2019	02/04/2019
Construcción de diagramas de despliegue de pantallas	13	03/04/2019	23/04/2019
Análisis de costo-beneficio	2	24/04/2019	25/04/2019
Entrega de iteración 4		25/04/2019	

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 23. Cronograma quinta iteración

Nombre de tarea	Duración (días)	Comienzo	Fin
-Iteración 5	20	26/04/2019	24/05/2019
-Elaboración del proyecto	7	26/04/2019	07/05/2019
-Gestión del proyecto	3	26/04/2019	30/04/2019
Enunciado del proyecto	1	26/04/2019	26/04/2019
Inicio del proyecto	1	29/04/2019	29/04/2019
Procesos y estándares de desarrollo	1	30/04/2019	30/04/2019
-Plan integral del proyecto	4	02/05/2019	07/05/2019
Plan de gestión de riesgos	1	02/05/2019	02/05/2019
Plan de configuración del software	1	03/05/2019	03/05/2019
Plan de aseguramiento de la calidad	1	06/05/2019	06/05/2019
Plan de gestión de tiempos	1	07/05/2018	07/05/2018
-Modelado del negocio	3	08/05/2019	10/05/2019
Modelado de procesos	1	08/05/2019	08/05/2019

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Plan integral del proyecto		

Cuadro 23. Cronograma quinta iteración (cont.)

Nombre de tarea	Duración (días)	Comienzo	Fin
Modelado de reglas	1	09/05/2019	09/05/2019
Modelado de actores	1	10/05/2019	10/05/2019
-Desarrollo de requisitos	2	13/05/2019	14/05/2019
Definición de requisitos	1	13/05/2019	13/05/2019
Especificación de requisitos	1	14/05/2019	14/05/2019
-Diseño de arquitectura	3	15/05/2019	17/05/2019
Establecimiento de vista funcional	1	15/05/2019	15/05/2019
Establecimiento de vista estructural	1	16/05/2019	16/05/2019
Establecimiento de vista de despliegue	1	17/05/2019	17/05/2019
-Diseño detallado de la versión	5	20/05/2019	24/05/2019
Construcción del diseño conceptual y lógico-físico de la BDD.	2	20/05/2019	21/05/2019
Definición de datos	1	22/05/2019	22/05/2019
Construcción de diagramas de despliegue de pantallas	1	23/05/2019	23/05/2019
Análisis de costo-beneficio	1	24/05/2019	24/05/2019
Entrega de iteración 5		24/05/2019	

Fuente: Autores (2019)

Plan de Gestión de Riesgos

Este programa pretendió poner en práctica estrategias para reducir riesgos, y responder a posibles inconvenientes que se presentaron en el proyecto. Permitió establecer los riesgos a los cuales estuvo propenso el trabajo de diseño y determinó el tiempo y los responsables de cada actividad de la gestión de riesgos de manera organizada. Estos riesgos fueron analizados a través de la Matriz de Evaluación de Riesgos, donde se identifica cada característica relacionada al proyecto. (Ver Cuadro 24, pág. 149).

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Plan integral del proyecto		

Cuadro 24. Matriz de Evaluación de Riesgos

Identificador del Riesgo		Descripción del Riesgo: (Lista de cada riesgo al cual se enfrenta el proyecto)
Tipo de Riesgo: (tecnológico/ personal/ herramientas/ requerimientos/estimación/ organizacionales)		Consecuencia Asociada: (Consecuencia asociada al riesgo)
Efecto del riesgo: Insignificante ☐ Tolerable ☐ Serio ☐ Catastrófico ☐		
Probabilidad: ¿Cuál es la probabilidad de que el riesgo se convierta en un problema? Entre las siguientes: Bajo: entre 0 y 25%; Medio: entre 25 y 70%; Alto: >70%).	Periodo en el cual puede suceder: (Determinar un periodo del proyecto en el cual se produzca el riesgo).	Responsable: (Asignación de cada acción de mitigación de riesgos a un individuo para su resolución).
Estrategia de Mitigación: (Ponderación de uno o más enfoques para controlar, evitar, minimizar, o en última instancia mitigar el riesgo).		

Fuente: Autores (2019)

La manera de elegir los criterios se estipuló de acuerdo a ciertos elementos, tales como: personales, de requerimientos, tecnológicos y de estimación. Se presentará una tabla por cada riesgo donde se reflejarán los aspectos/elementos relacionados al mismo.

A continuación se presentaran los elementos de riesgo al que el proyecto se expone. (Ver Cuadros 25, 26 y 27, pág. 150; Ver Cuadros 28 y 29, pág.151; Ver Cuadros 30, 31 y 32, pág. 152).

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Plan integral del proyecto		

Elementos de riesgo a administrar

Cuadro 25. Primer Riesgo

R-01	Descripción del Riesgo: Desconocimiento de los procesos de negocio que apoyará la aplicación.		
Tipo de Riesgo: Personal		Consecuencia Asociada: Dificulta el desarrollo y culminación del trabajo.	
Efecto del riesgo: Insignificante ☐ Tolerable ☐ Serio ☐ Catastrófico ☐			
Probabilidad: Media-Alta.		Periodo en el cual puede suceder: En la elaboración del desarrollo del modelo.	Responsable: Analista del sistema.
Estrategia de Mitigación: Recopilar y analizar toda la información sobre la socialización organizacional que permita entender su funcionamiento y tener la comprensión más acertada del sistema de negocio.			

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 26. Segundo Riesgo

R-02	Descripción del Riesgo: Entrega retardada de iteraciones del desarrollo del modelo.		
	Tipo de Riesgo: Estimación	Consecuencia Asociada: Retraso en la culminación del proyecto	
Efecto del riesgo: Insignificante ☐ Tolerable ☐ Serio ☒ Catastrófico ☐			
Probabilidad: Media-Alta	Periodo en el cual puede suceder: En la elaboración del desarrollo del modelo.	Responsable: Analista del sistema. Arquitecto de Software, Diseñador de software.	
Estrategia de Mitigación: Mantenerse apegado al cronograma estipulado para la ejecución de trabajo.			

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Plan integral del proyecto		

Cuadro 27. Tercer Riesgo

R-03	Descripción del Riesgo: Incumplimiento de entrega de iteraciones del diseño de la aplicación.		
	Tipo de Riesgo: Personal	Consecuencia Asociada: Dificulta el desarrollo y culminación del trabajo.	
Efecto del riesgo: Insignificante ☐ Tolerable ☐ Serio ☒ Catastrófico ☐			
Probabilidad: Media-Alta	Periodo en el cual puede suceder: En la elaboración del desarrollo del modelo.	Responsable: Analista del sistema.	
Estrategia de Mitigación: Recopilar y analizar toda la información sobre la socialización organizacional que permita entender su funcionamiento y tener la comprensión más acertada del sistema de negocio.			

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 28. Cuarto Riesgo

R-04	Descripción del Riesgo: Incumplimiento de entrega de iteraciones del diseño de la aplicación.	
Tipo de Riesgo: Personal	Consecuencia Asociada: Dificulta el desarrollo y culminación del trabajo.	
Efecto del riesgo: Insignificante ☐ Tolerable ☐ Serio ☒ Catastrófico ☐		
Probabilidad: Media-Alta.	Periodo en el cual puede suceder: En la elaboración del desarrollo del modelo.	Responsable: Analista del sistema.
Estrategia de Mitigación: Recopilar y analizar toda la información sobre la socialización organizacional que permita entender su funcionamiento y tener la comprensión más acertada del sistema de negocio.		

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Plan integral del proyecto		

Cuadro 29. Quinto Riesgo

R-05	Descripción del Riesgo: Falta de disponibilidad y de acuerdo entre los autores del proyecto, debido a cumplimiento de obligaciones no referentes al proyecto.		
Tipo de Riesgo: Personal		Consecuencia Asociada: Retrasos en la realización del proyecto.	
Efecto del riesgo: Insignificante ☐ Tolerable ☐ Serio ☒ Catastrófico ☐			
Probabilidad: Media.		Periodo en el cual puede suceder: En la elaboración del desarrollo del modelo.	Responsable: Autores del proyecto.
Estrategia de Mitigación: Fijación y dedicación entera al proyecto, planificando el cumplimiento de todas las obligaciones exigidas.			

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 30. Sexto Riesgo

Cuadro 56: Sexto Riesgo		
R-06	Descripción del Riesgo: Pérdida de información y/o documentación digital generada del proyecto.	
Tipo de Riesgo: Tecnológico.	Consecuencia Asociada: Retrasos en el cumplimiento del plan estipulado del proyecto.	
Efecto del riesgo: Insignificante ☐ Tolerable ☐ Serio ☒ Catastrófico ☐		
Probabilidad: Media.	Periodo en el cual puede suceder: En la elaboración del desarrollo del modelo.	Responsable: Autores del proyecto.
Estrategia de Mitigación: Respaldo constante de la información, en distintos medios de almacenamiento		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 31. Séptimo Riesgo

R-07	Descripción del Riesgo: Diseño incorrecto de la interfaz.		
Tipo de Riesgo: Requerimientos.		Consecuencia Asociada: Retrasos en la ejecución del proyecto.	
Efecto del riesgo: Insignificante ☐ Tolerable ☐ Serio ☒ Catastrófico ☐			
Probabilidad: Baja.		Periodo en el cual puede suceder: En la elaboración del desarrollo del modelo.	Responsable: Analista del sistema, Diseñador de software.
Estrategia de Mitigación: Estudiar y conocer los requerimientos del sistema.			

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Plan integral del proyecto		

Cuadro 32. Octavo Riesgo

R-08	Descripción del Riesgo: Falta de presupuesto para obtener los recursos y herramientas necesarios para la ejecución del proyecto.	
Tipo de Riesgo: Herramientas.	Consecuencia Asociada: Retrasos en el cumplimiento del plan estipulado del proyecto.	
Efecto del riesgo: Insignificante ☐ Tolerable ☐ Serio ☐ Catastrófico ☒		
Probabilidad: Media	Periodo en el cual puede suceder: En la elaboración del desarrollo del modelo.	Responsable: Autores del proyecto.
Estrategia de Mitigación: Adecuar las necesidades adaptándolas a las herramientas y recursos disponibles asegurando el acceso a los mismos.		

Fuente: Autores (2019)

Plan de Gestión de la Configuración

Se realizó el plan de gestión de la configuración para tener un conteo o registro de todos los documentos realizados junto con sus versiones. Los elementos de configuración simbolizan los entregables (documentos resultantes) que fueron especificados en el modelo de procesos. Para el control de los cambios del proyecto los documentos están identificados por versiones, que se hicieron más al ir avanzando en la realización del proyecto. Cada documento fue revisado por el Ingeniero Jesús Chaparro y una vez teniendo los cambios pertinentes se llegó a la nueva y definitiva versión del documento.

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

4.3 FASE III: MODELADO DEL NEGOCIO

“MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO”

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

Histórico de Revisiones

Fecha	Versión	Descripción	Autores
02/05/2019	0.90	Versión preliminar	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson
15/05/2019	0.91	Corrección versión preliminar	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson
28/05/2019	1.0	Versión final	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

4.3.1 Modelo del negocio

Introducción

El documento describe las características obtenidas de la definición del modelo del negocio. Para su realización se hizo consulta con los expertos, especialmente con el Ingeniero Jesús Chaparro, como también revisiones documentales que dieron pie al esclarecimiento de los objetivos y procesos que muestran las actividades que deben ser realizadas para alcanzar la meta deseada, obteniendo el diseño del modelo que presente correctamente los procesos que el sistema de negocio debe realizar.

La representación del sistema de negocios se realizó con notación de Lenguaje Unificado de Modelado (UML), utilizando la extensión UML Business, basada en la cadena de valor de Michael Porter para modelar procesos principales de una organización, descomponiendo los procesos de más alto nivel hasta llegar a los subprocesos de más bajo nivel.

4.3.1.1 Definición del sistema de negocio

El OnBoarding básicamente busca realizar el recibimiento de un nuevo integrante a la compañía, tanto en su puesto de trabajo, como en sus labores específicas, su equipo de trabajo y requisitos de cumplimientos. Esta primera fase de la integración y recibimiento del nuevo integrante a la organización, es la fase más importante que ejecuta la misma.

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

Por lo tanto, el proceso de OnBoarding juega un papel muy crítico en el mejoramiento de los siguientes aspectos: impacto en la productividad, retención de buen talento, y descentralización. Este inicia con la fase de búsqueda de talento y en todo el proceso de reclutamiento, así como extender el mismo a largo plazo por medio de planes de carrera convenientemente diseñados.

Ya que al aceptar este nuevo empleado las normas de la organización se consigue: asegurar el pronóstico y la prevención, incrementar el nivel de las realizaciones y de satisfacción y reducir el nivel de ansiedad de los nuevos empleados. Cuando las empresas no logran optimizar su proceso de integración, la cultura, el desempeño, la retención y el compromiso se ven afectados. Es por ello que a través de un fuerte proceso de integración se mejora la retención de nuevos empleados y la productividad de éstos.

4.3.1.2 Modelo de procesos del negocio

Este modelo especifica los procesos que conllevan al logro del objetivo de alto nivel del sistema de OnBoarding. En primer lugar se definirá la cadena de valor, la cual agrupa los procesos del negocio en dos categorías: procesos fundamentales y procesos de apoyo. Los procesos fundamentales representan la razón de ser del sistema en estudio, mientras que los procesos de apoyo prestan el soporte técnico y administrativo necesario para que los procesos fundamentales se lleven a cabo.

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

Cadena de valor del negocio

Para tener una visión más amplia del negocio y facilitar el entendimiento del mismo, se empleó la cadena de valor de Michael Porter como modelo para identificar los procesos fundamentales que justifican los objetivos del sistema de negocio y los procesos de apoyo, los cuales contribuyen a alcanzar la ejecución de dichos procesos fundamentales. La identificación de los procesos definidos se llevó a cabo mediante la aplicación de técnicas de recolección de datos: revisión documental y torbellino de ideas. Para el sistema de negocio se identificaron cuatro procesos fundamentales: requisición de personal, reclutamiento y selección, contratación y asignación de área y OnBoarding. (Ver figura 13).

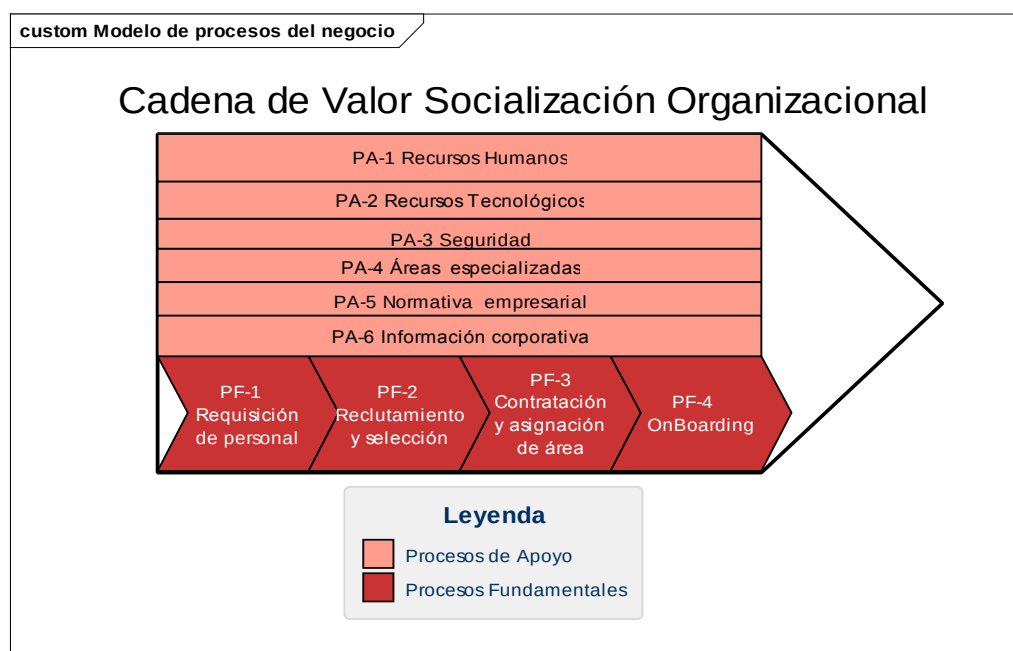


Figura 33. Cadena de Valor Socialización Organizacional
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

A continuación, se describen los procesos fundamentales y los procesos de apoyo presentes en la cadena de valor definida:

Procesos fundamentales

Según Olleros, M. (2007) expresa que el proceso de socialización general comienza con la planificación de necesidades de personal y del puesto de trabajo, sobre esto explica que requiere:

Una evaluación de necesidades tanto cuantitativa: número de individuos necesarios, como cualitativa: características de los puestos de trabajo y de las personas que tienen que desempeñarlos. Por tanto, son necesarias unas técnicas de proyección de necesidades y unos instrumentos como los inventarios de puestos y de personal, que nos ayudarán a decidir, según los casos. Entre el suministro interno y externo de candidatos.”.(p.12)

Olleros también consideró sobre el reclutamiento que en este proceso:

Todos deben ser considerados y para ello se procede, en primer lugar, a determinar quiénes son aquellos que cumplen con los requisitos y que, por tanto, van a continuar en el proceso de selección, y aquellos otros que deben ser eliminados del proceso. (p.14)

Para la selección del personal se establece en dos tiempos, primero indica que la selección “se ve facilitada normalmente por los currículos enviados por los candidatos” y luego se complementa con la fase de entrevista donde señala que:

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

Comienza, en el departamento de recursos humanos, que es el encargo de realizar el primer filtro de los candidatos reclutados. Posteriormente los candidatos válidos deben ser entrevistados en el departamento en el que van a trabajar, por su jefe o jefes inmediatos. (p.14).

El mismo autor muestra el proceso de contratación y asignación del área de trabajo expresando que:

Cuando ya el candidato o candidatos han superado todas las fases del proceso de selección, es conveniente mantener en el Departamento de recursos humanos una entrevista para ofrecer el puesto al candidato, y en su caso presentarle el contrato a su firma”. (p.16).

Finalmente presenta la última fase, OnBoarding, que la denomina como el proceso en el que:

El candidato seleccionado llega a la empresa en su primer día de trabajo, debería ser presentado en su unidad y se le debería informar de las normas de régimen interior de la empresa, todo lo cual puede contribuir a su rápida adaptación a la misma. (op.cit p.16).

- PF-1 Requisición de personal:** el proceso de requisición de personal es llevada a cabo por un área de la empresa para cubrir alguna vacante disponible y que considera los requerimientos personales, escolares, laborales y de experiencia del candidato, así como las características del puesto, asimismo se incluye solicitudes de perfiles específicos por parte del área, en la cual se debe dar detalle del requerimiento necesario.

Según Caldas, E.; Lacalle, G. y Carrión, R. (2012) una requisición de personal es “un documento interno que se utiliza para solicitar al departamento de

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

recursos humanos la contratación de personal o cobertura de necesidades de recursos humanos para un determinado departamento o área de la empresa”. (p.112).

- **PF-2 Reclutamiento y selección:** este proceso consta de 3 etapas:
 - 1- Análisis de necesidades de empleo (análisis y valoración de puestos).
 - 2- Reclutamiento (interno y externo).
 - 3- Selección.

En el primer paso, se inicia con una planeación, determinando el análisis y valoración de puesto, es decir, que características son las que requiere el puesto. Este análisis de puestos determina: qué tareas ejecutar, cuándo se van a realizar las tareas, dónde se van a realizar, cómo se va a realizar y por quién serán realizadas y una vez que se realice el análisis de puesto se procede a empezar el reclutamiento de personal. Después se realizar el reclutamiento, es decir, la búsqueda de los candidatos ya sea dentro o fuera de la compañía, se selecciona al candidato que cumpla con las características que el puesto requiere.

Para García, M. (2007) el proceso de reclutamiento es “toda la serie de actividades dirigidas a atraer la atención de candidatos cualificados con objeto de ocupar los puestos de una organización”. (p.73). Mientras que para la fase de selección comenta que “se materializa en un conjunto de acciones encaminadas a incorporar aquellos elementos que, se esperan, resulten idóneos para desarrollar el qué hacer normal de la empresa”. (p.74).

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

- PF-3 Contratación y asignación de área:** incluye todo el procedimiento interno para realizar formalmente la contratación del recurso en la organización bajo la normativa y los protocolos internos establecidos para tal fin, de esta manera se procede posteriormente a realizar la asignación del área donde se desempeñará el nuevo contratado, realizando el registro pertinente en el sistema de socialización y posteriormente iniciar el abordaje.

El contrato laboral según Galindo, S. (2006) es “el acuerdo entre dos personas, por el que una de ellas, el trabajador, se compromete a prestar determinados servicios bajo la dirección de otra, el empresario, recibiendo a cambio una remuneración garantizada”. (p.47).

- PF-4 OnBoarding:** es un proceso progresivo diseñado con el objetivo de ayudar a los empleados a realizar con éxito su integración en la empresa y su adaptación en su nueva etapa profesional. El OnBoarding o socialización organizacional es algo más que poner en marcha asuntos prácticos tales como el acceso al software o el uniforme. Durante la incorporación, no sólo se pretende que el trabajador se familiarice con su ambiente de trabajo y su papel dentro de la empresa, sino que también se intenta hacerle sentir cómodo e involucrado en las actividades empresariales.

Según Teixes, F. (2015) establece que el proceso de OnBoarding es la “fase en la que se familiariza con el juego, con sus reglas, mecánicas, etc. Es una etapa importante puesto que es en ella en la que se engancha al usuario”. (p.111).

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

Procesos de apoyo

Los procesos de soporte o procesos de apoyo, son todos aquellos procesos que ayudan directa o indirectamente a la activación, ejecución y desarrollo de los procesos fundamentales; dichos procesos son cruciales para la funcionalidad y operatividad del sistema. Dentro de estos procesos de apoyo se encuentran:

- **PA-1 Recursos humanos:** desarrolla todas las labores referidas a la contratación, seguimientos y mejoras de los empleados en la organización. Su importancia se refleja en la selección óptima del personal, haciendo un seguimiento de sus actividades, aplicando planes de inducción general y estimulando el avance continuo.
- **PA-2 Recursos tecnológicos:** representa el control de recursos necesarios para la práctica eficaz de las actividades del sistema. El recurso técnico que se maneja es el modelo de sistema para el control de procesos de socialización organizacional.
- **PA-3 Seguridad:** abarca todos los estándares de seguridad necesarios para resguardar la información manejada en el sistema, proteger la confidencialidad de los procesos internos, así como también la información corporativa.
- **PA-4 Áreas especializadas:** representa todo el flujo informativo cuya consecución es necesaria en los procesos fundamentales. Se incluye en las áreas especializadas los requerimientos necesarios para el desarrollo de procesos, así como también solicitudes de información interdepartamentales con el fin de dar inicio a las actividades necesarias para el proceso de socialización organizacional.

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

- PA-5 Normativa empresarial:** son todo el conjunto de normas que tienen por objetivo regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador. Esto le sirve al trabajador para poder reclamar sus derechos en el caso de que no sean cumplidos.
- PA-6 Información corporativa:** la información corporativa tiene como primer objetivo dar cuenta de la situación por la que se atraviesa y de los resultados en cada momento. La información corporativa va dirigida y es exigida por un gran número de usuarios que de alguna forma pueden influir en la marcha y futuro de la empresa. La información de la empresa va destinada a empleados, clientes, directores y proveedores que se preocupan del impacto empresarial en sus dimensiones, no solo económica, sino también social y ambiental.

Diagrama jerárquico de procesos del negocio

Este modelo descompone de manera recursiva los procesos fundamentales del sistema en estudio, hasta llegar a los procesos de más bajo nivel, representados por actividades que permiten el cumplimiento de los procesos de más alto nivel. En el diagrama 1, se presenta la jerarquía de procesos para el PF-4 OnBoarding, el cual ha sido el proceso bajo estudio durante el desarrollo de la investigación, dicho proceso fundamental incluye: lineamiento de expectativas, competencias para el abordaje, integración a equipos de trabajo, evangelización de valores, valor agregado: imagen empresarial, empoderar responsabilidades, feedback de adaptación, interactividad hacia los procesos, seguimiento del abordaje y evaluación del proceso. (Ver Diagrama 1, pág 172).

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		Fecha: Agosto 2019

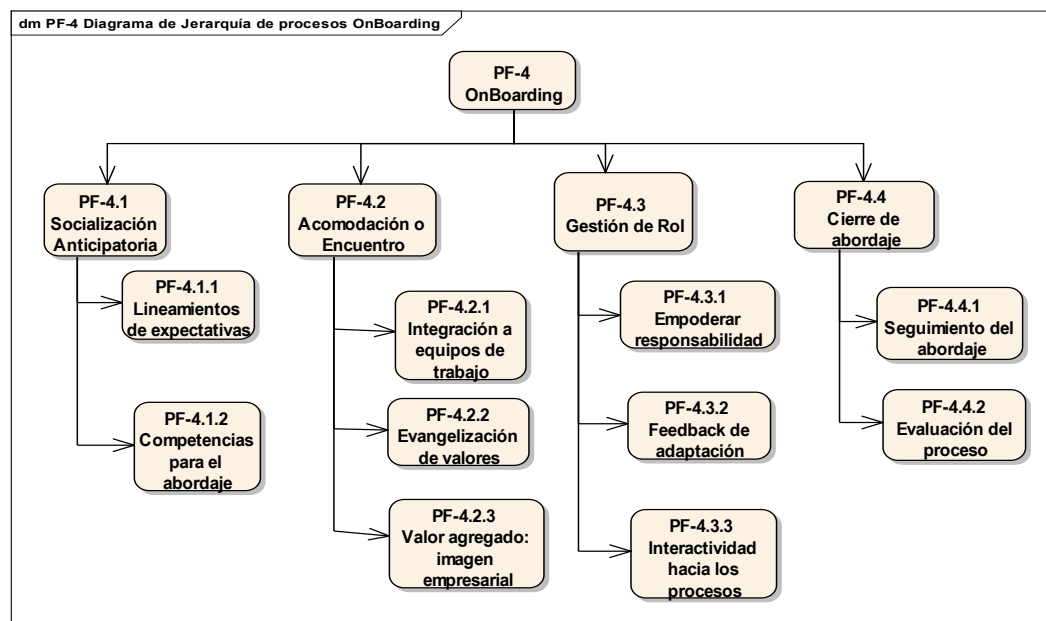


Diagrama 1. Diagrama de Jerarquía de Procesos OnBoarding

Fuente: Autores (2019)

Proceso PF-4.1 Socialización Anticipatoria

El PF-4.1 se encarga brindar toda la información preliminar para la inserción del nuevo recurso a la organización, lo cual incluye sus primeros pasos en el proceso de OnBoarding, así como también el reconocimiento de las actividades con las que estará vinculado el mismo.

Proceso PF-4.1.1 Lineamiento de expectativas

El lineamiento de expectativas resulta ser el primer proceso en ejecutarse luego de que el recurso haya sido contratado y completado el registro en el sistema de

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

OnBoarding, este proceso comprende todas las pautas incluidas en el plan de inducción general de la organización, teniendo como foco principal la integración del recurso especializado. (Ver Diagrama 2, pág. 155).

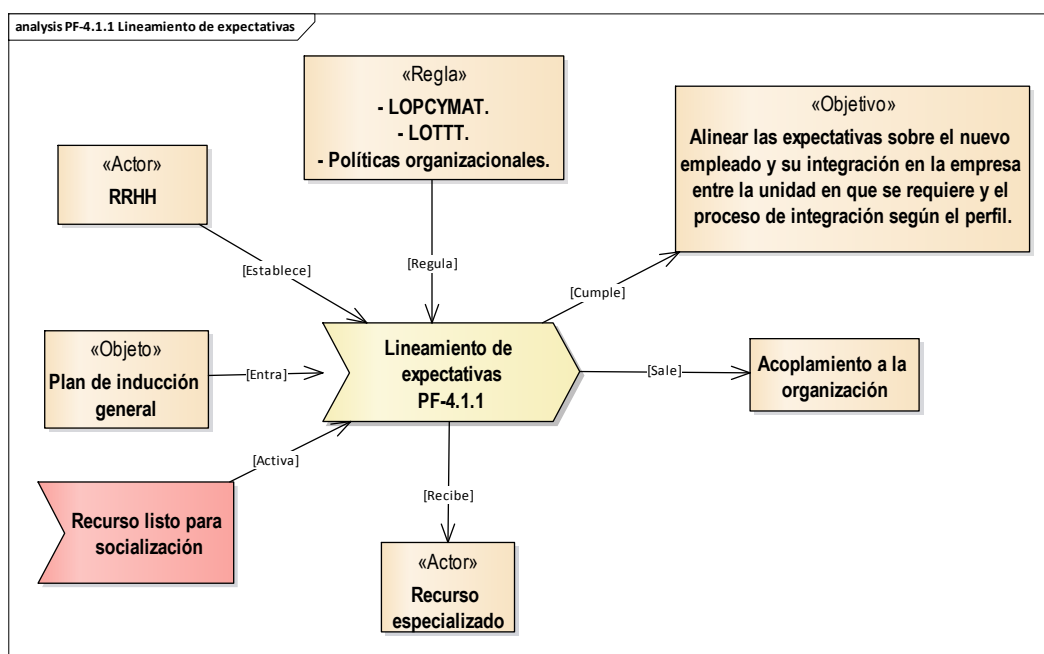


Diagrama 2. Diagrama de Proceso PF-4.1.1 - Lineamiento de expectativas
Fuente: Autores (2019)

Proceso PF-4.1.2 Competencias para el abordaje

Este proceso se lleva cabo una vez que el recurso especializado cumple con el plan de inducción general; el monitor del área se encarga de facilitar todos los elementos necesarios y disponibles para realizar la inducción específica, con la finalidad de completar las competencias de pre abordaje. (Ver Diagrama 3, pág 174).

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

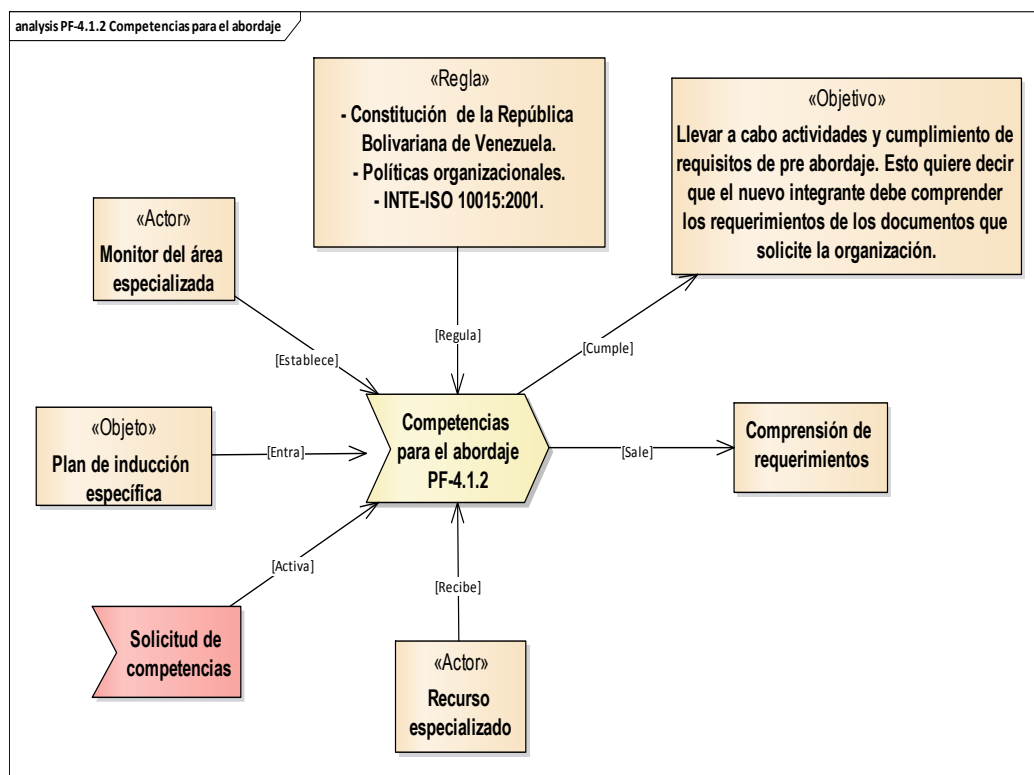


Diagrama 3. Diagrama de Proceso PF-4.1.2 - Competencias para el abordaje
Fuente: Autores (2019)

Proceso PF-4.2 Acomodación encuentro

El PF-4.2 está destinado a hacer que el recurso especializado ya sea parte de la organización, dando a conocer todos los detalles relevantes para que esto se haga posible. A través de este proceso el nuevo integrante de la organización reconoce y se incluye a todo el medio en el que estará en contacto, tiene conciencia de sus relaciones laborales, equipo de trabajo y se involucra por completo con el clima organizacional, haciéndose parte y participe de la organización como miembro activo.

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

Proceso PF-4.2.1 Integración al equipo de trabajo

Este proceso se encarga de suministrar las herramientas necesarias al recurso especializado de acuerdo al área en la que laborará, brindando la capacitación necesaria para que este pueda empezar a ejecutar actividades dentro de la unidad en la que fue solicitado y se integra por completo asumiendo su rol dentro de la misma. (Ver Diagrama 4).

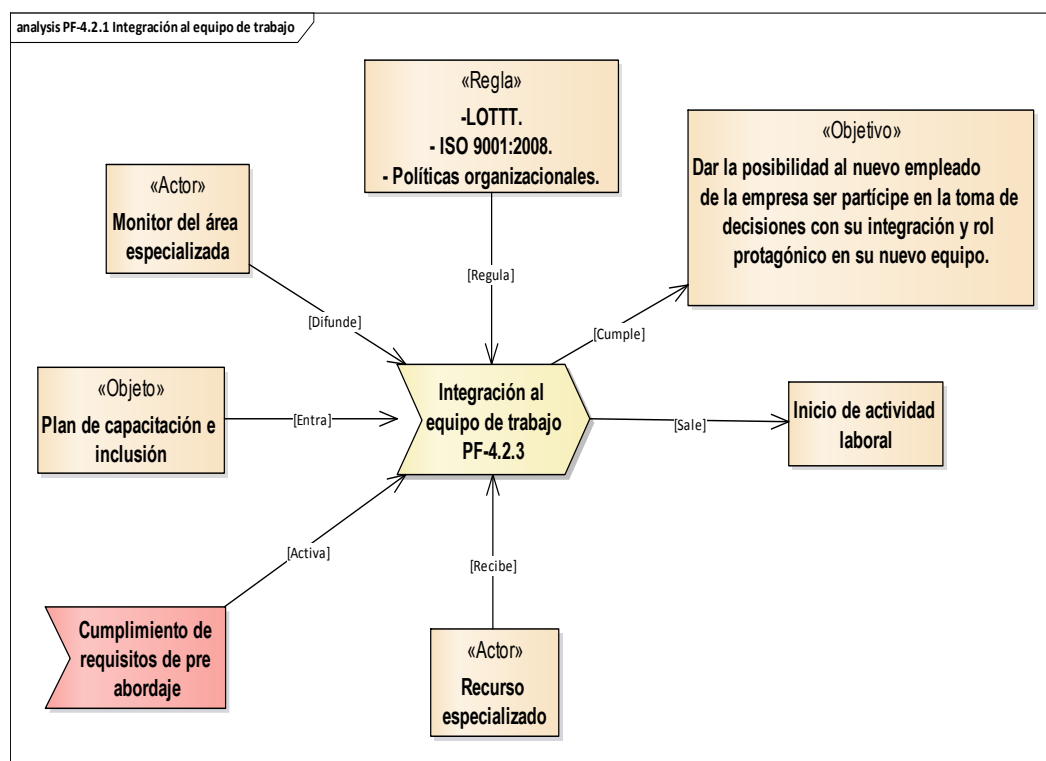


Diagrama 4. Diagrama de Proceso PF-4.2.1–Integración al equipo de trabajo
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

Proceso PF-4.2.2 Evangelización de valores

A través de la evangelización de valores se comienza mostrar la manera de ejecutar las actividades tanto de la organización como dentro de su unidad, es un proceso con la finalidad de hacer que el recurso especializado pueda no solo conocer los valores empresariales, sino que también los ponga en práctica, lo haga suyos y los vuelva parte de su accionar dentro del entorno laboral. (Ver Diagrama 5).

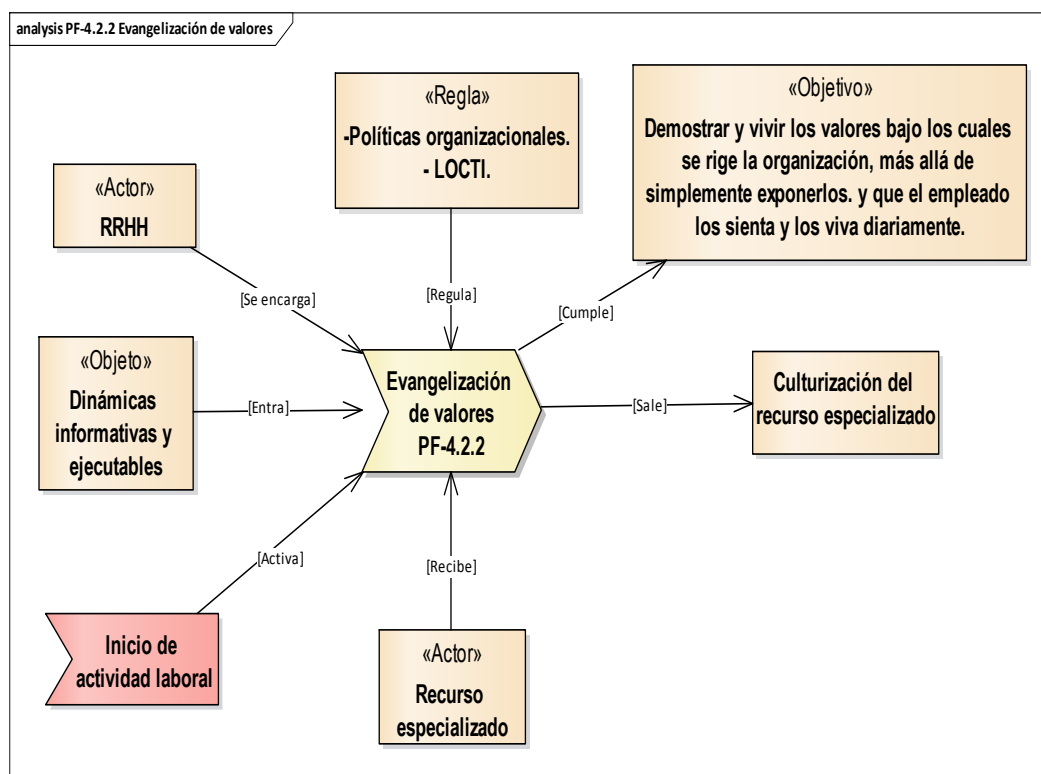


Diagrama 5. Diagrama de Proceso PF-4.2.2 – Evangelización de valores
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

Proceso PF-4.2.3 Valor agregado imagen empresarial

Para cumplir este proceso, es necesario que el director general tenga bien definida la imagen que se difundirá de la empresa a los empleados, a través de este se incentiva y enorgullece al personal, demostrando que se encuentran en el mejor sitio de trabajo; de esta manera se máxima el valor que los empleados tienen por la empresa, creando a su vez lealtad hacia la organización. (Ver Diagrama 6).

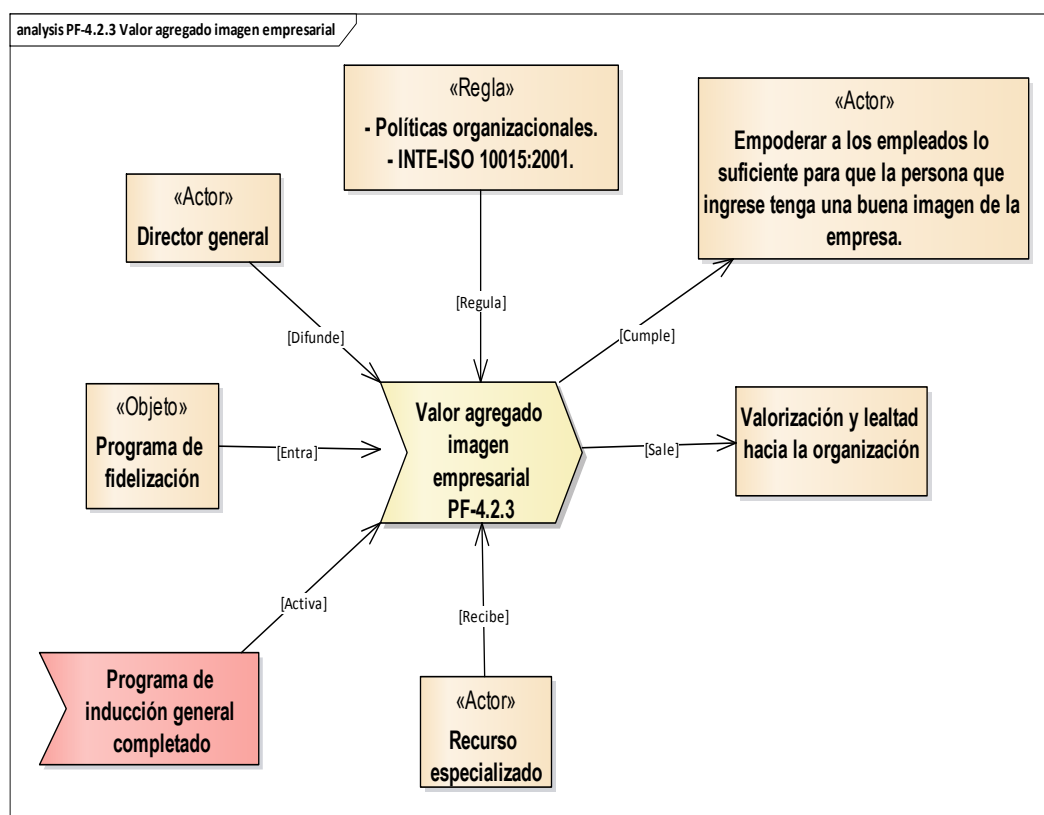


Diagrama 6. Diagrama de Proceso PF-4.2.3 – Valor agregado imagen empresarial

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

Proceso PF-4.3 Gestión de rol

El PF-4.3 se encarga de dar paso al cumplimiento y desempeño de funciones y responsabilidades del nuevo integrante de la organización, a través de este proceso se realiza la retroalimentación necesaria, así como también, se generan todas las condiciones para optimizar los procesos que están presentes durante el OnBoarding.

Proceso PF-4.3.1 Empoderar responsabilidades

En este proceso el Director General es el encargado de fomentar y abogar por la toma de riesgos, y apela a la responsabilidad del recurso especializado, realizando a priori ciertas labores que den pie a la futura asignación de responsabilidades. (Ver Diagrama 7).

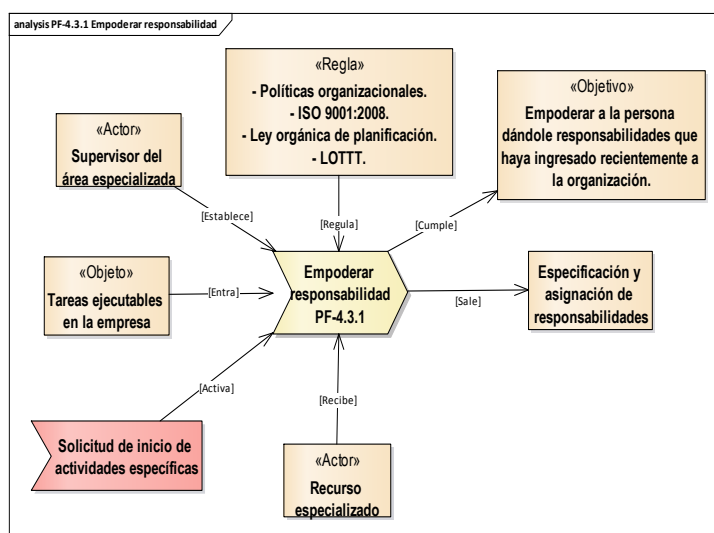


Diagrama 7. Diagrama de Proceso PF-4.3.1 – Empoderar responsabilidad
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

Proceso PF-4.3.2 Feedback de adaptación

RRHH estará a cargo de seguir el proceso de adaptación del nuevo empleado, basándose en ciertos parámetros medidos por distintos test que ayudarán al recurso especializado a la identificación de errores en su labor. (Ver Diagrama 8).

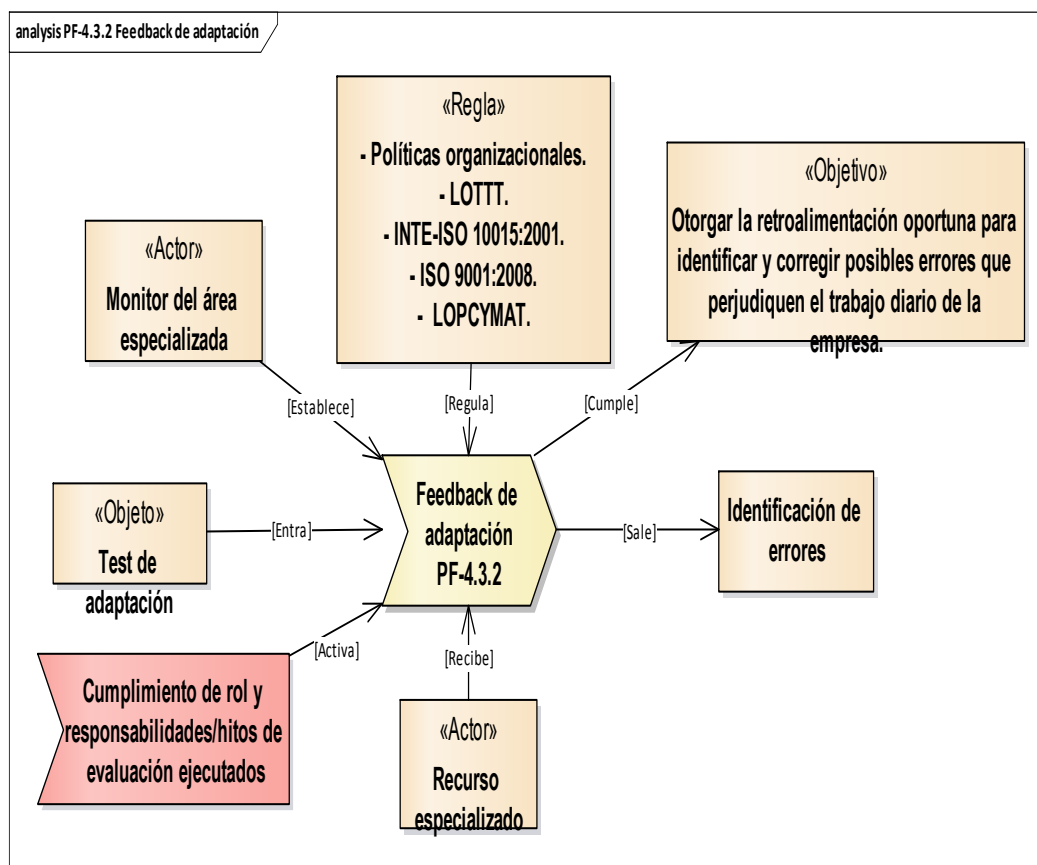


Diagrama 8. Diagrama de Proceso PF-4.3.2 – Feedback de adaptación
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

Proceso PF-4.3.3 Interactividad hacia los procesos

En este proceso el administrador del sistema está encargado de configurar, mantener, monitorizar y cerciorarse del correcto funcionamiento del sistema en el que todos los usuarios pueden interactuar de diferentes maneras, según el rol que les corresponda. (Ver Diagrama 9).

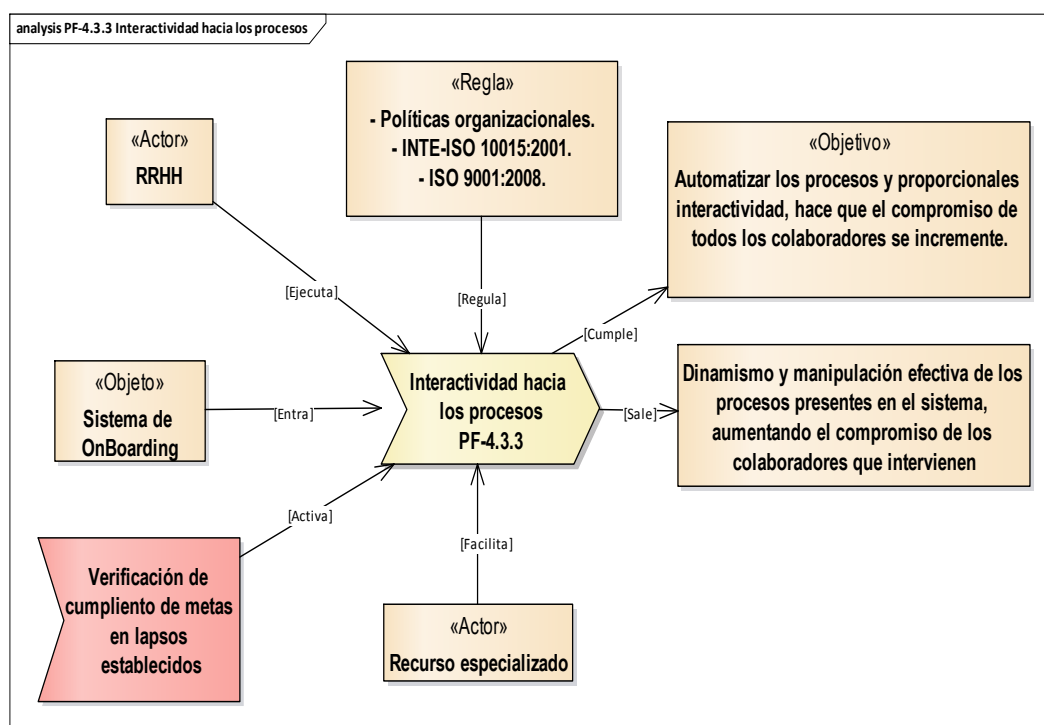


Diagrama 9. Diagrama de Proceso PF-4.3.3–Interactividad hacia los procesos
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

Proceso PF-4.4 Cierre de Abordaje

El PF-4.3 se encarga de realizar todo el proceso de análisis de resultados obtenidos de las actividades ejecutadas durante el OnBoarding mediante el control, seguimiento y evaluación del abordaje, a través de los procesos establecidos para tal fin. Según el encaje y rendimiento que deje percibir el nuevo empleado, se procede a la culminación del abordaje.

Proceso PF-4.4.1 Seguimiento del abordaje

Este proceso es manipulado por RRHH, Monitor del área especializada, Director del área especializada y el Director General, donde pueden revisar la adaptación y el desempeño del recurso especializado a través del seguimiento continuo por medio del sistema. Este seguimiento consistirá en las actualizaciones cada cierto tiempo sobre los datos de éxito alineados con los objetivos propuestos, por ejemplo, la reducción del tiempo necesario para la productividad. (Ver Diagrama 10).

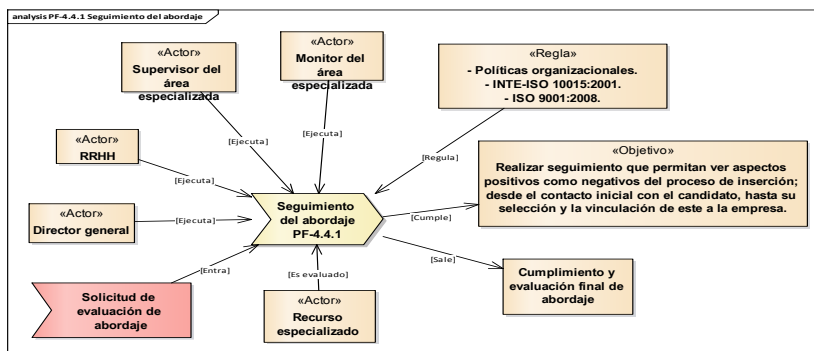


Diagrama 10. Diagrama de Proceso PF-4.4.1 – Seguimiento del abordaje
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

Proceso PF-4.4.2 Evaluación del proceso

La evaluación del proceso ejecuta la acciones necesarias para que el sistema cuente con las mejores alternativas de ejecución, recopilando la información necesaria a través de la cual se podrán identificar deficiencias en el sistema las cuales posteriormente son corregidas por medio de parámetros de control, los cuales permiten asegurar el éxito en el cumplimiento de los objetivos del sistema. (Ver Diagrama 11).

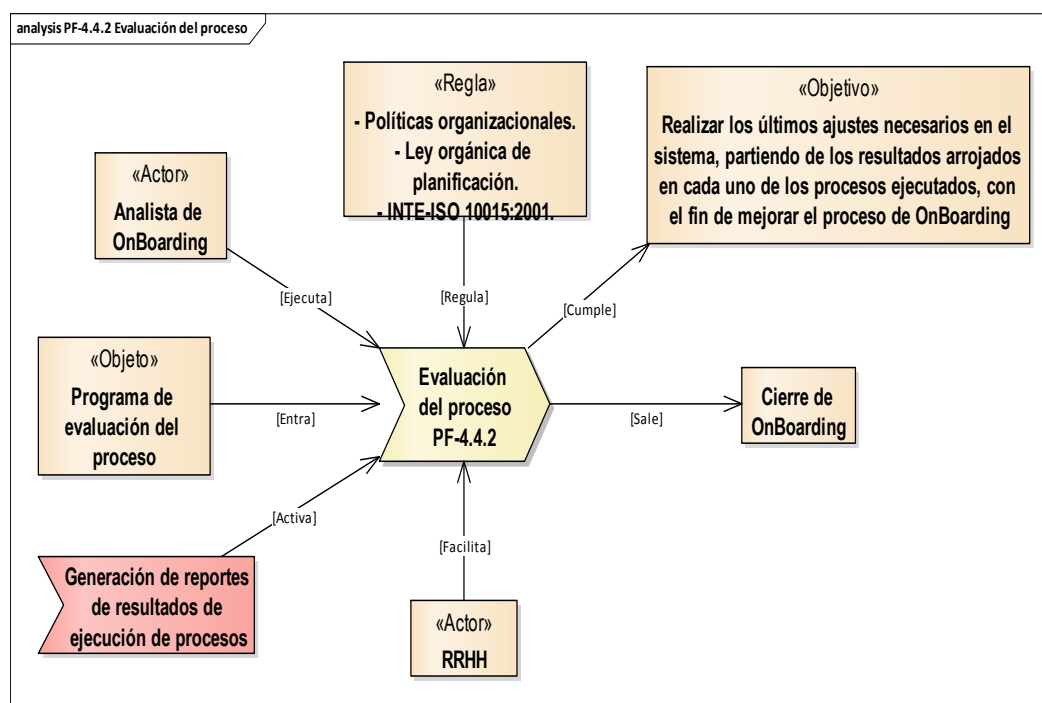


Diagrama 11. Diagrama de Proceso PF-4.4.2 – Evaluación del proceso
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

Diagramas de actividades para procesos fundamentales de OnBoarding

Los diagramas de actividades muestran el flujo de trabajo paso a paso, de los componentes de un sistema, desde el punto de inicio hasta el punto final, detallando muchas de las rutas de decisiones que existen en el progreso de eventos asociados a una determinada actividad. Los diagramas del 12 al 21 muestran los Diagramas de Actividades de los procesos de negocio de más bajo nivel del proceso de OnBoarding. (Ver Diagrama 12; Ver Diagrama 13, pág. 184; Ver Diagrama 14, pág. 185; Ver Diagrama 15, pág. 187; Ver Diagrama 16, pág. 188; Ver Diagrama 17, pág. 189; Ver Diagrama 18, pág. 190; Ver Diagrama 19, pág. 191; Ver Diagrama 20, pág. 193; Ver Diagrama 21, pág. 194).

Diagrama de Actividad “Lineamiento de expectativas”

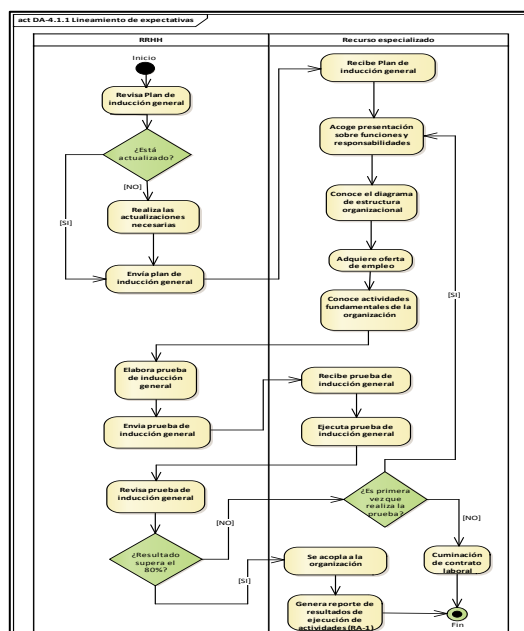


Diagrama 12. Diagrama de Actividad “Lineamiento de expectativas”

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		Fecha: Agosto 2019

Diagrama de Actividad “Competencias para el abordaje”

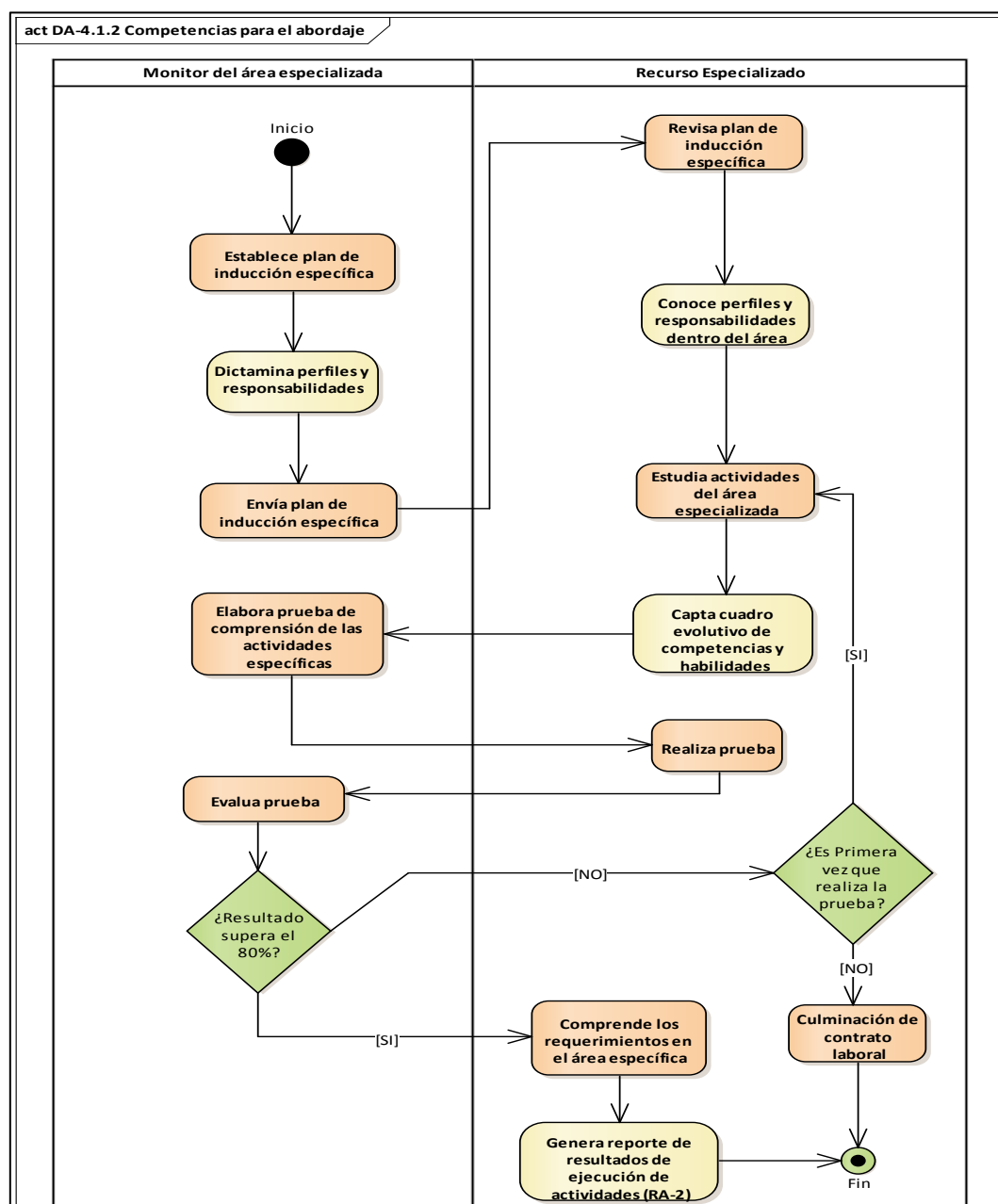


Diagrama 13. Diagrama de Actividad “Competencias para el abordaje”

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		Fecha: Agosto 2019

Diagrama de Actividad “Integración al equipo de trabajo”

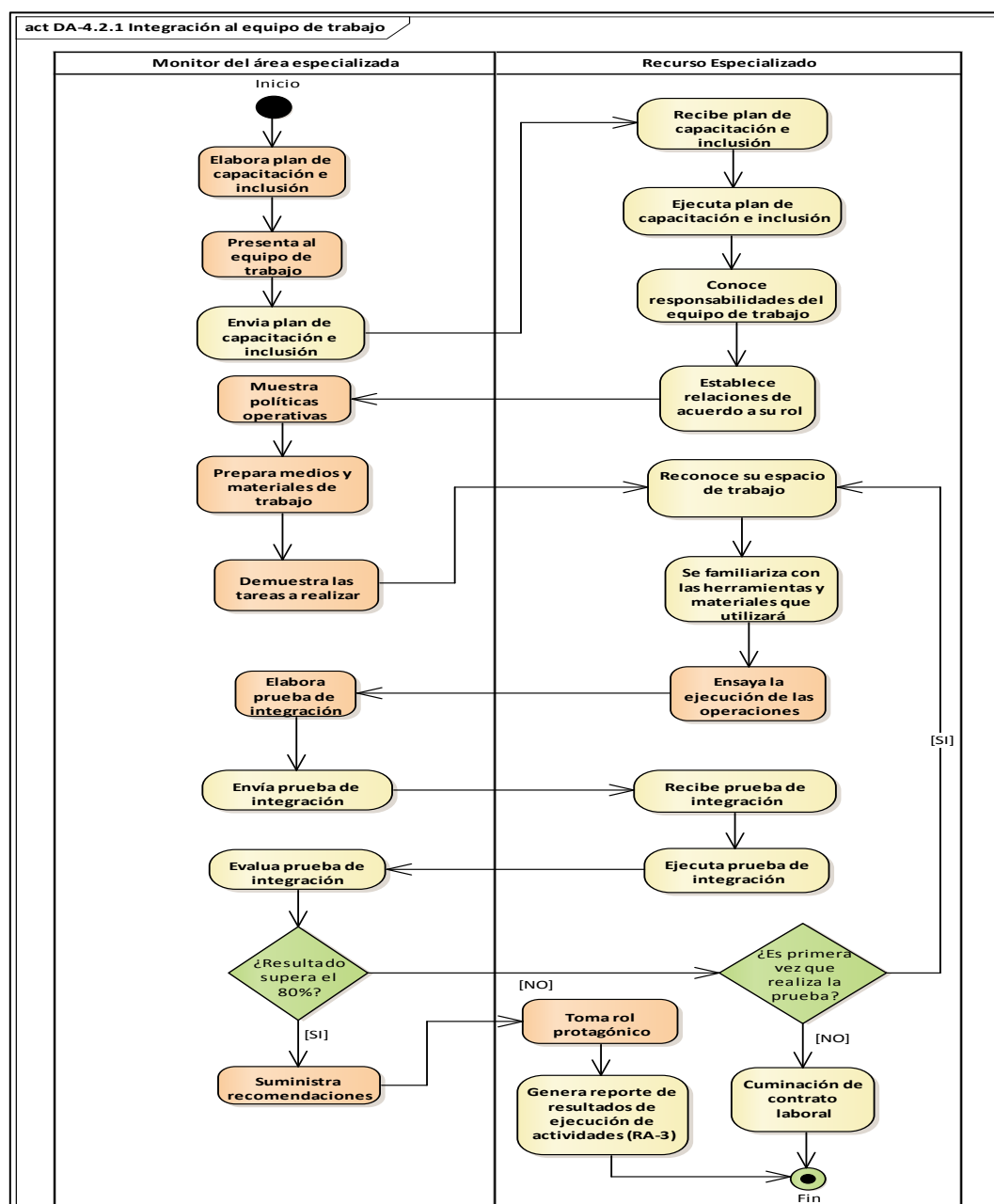


Diagrama 14. Diagrama de Actividad “Integración al equipo de trabajo”

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		Fecha: Agosto 2019

Diagrama de Actividad “Evangelización de valores”

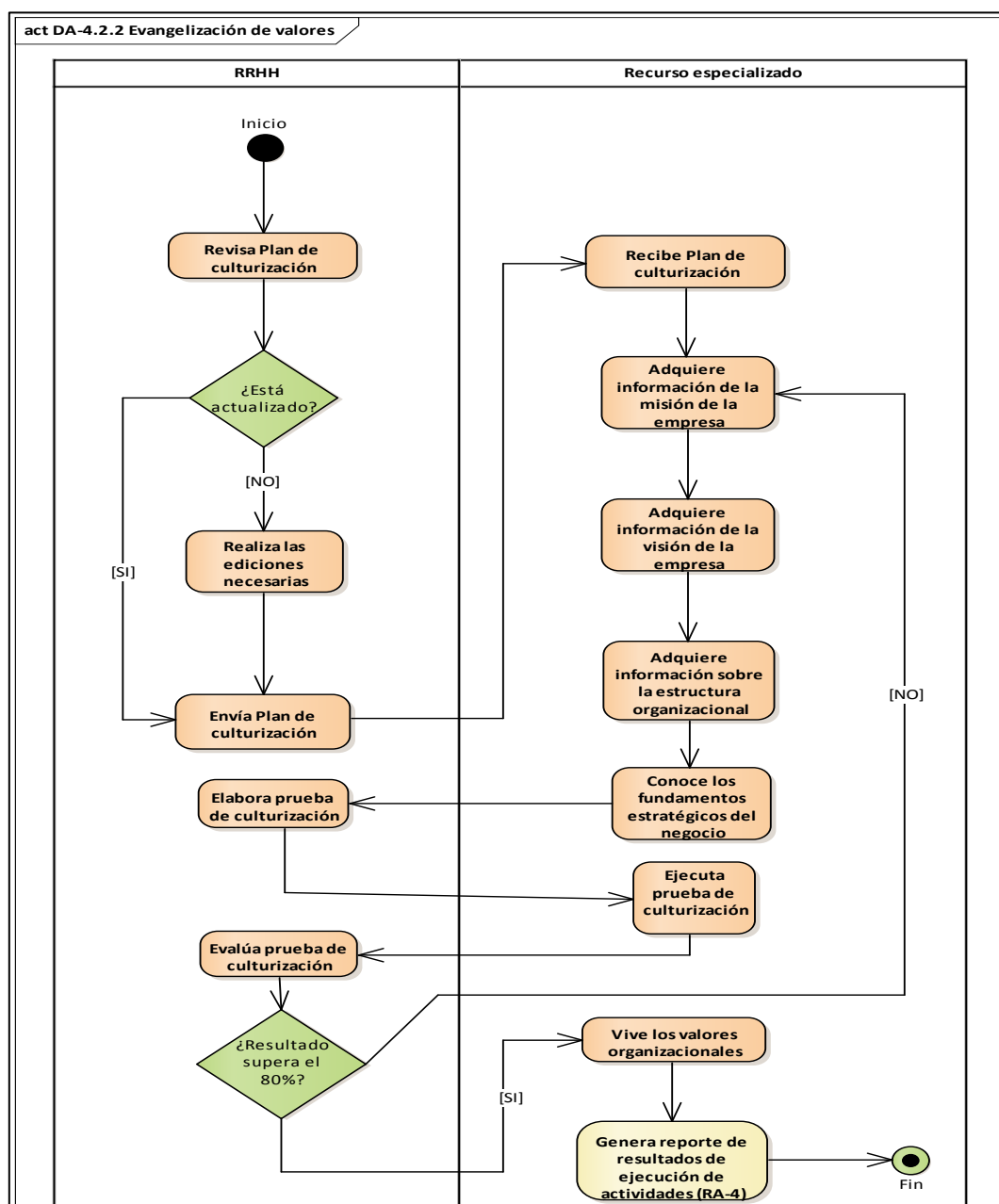


Diagrama 15. Diagrama de Actividad “Evangelización de valores”

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		Fecha: Agosto 2019

Diagrama de Actividad “Valor agregado imagen empresarial”

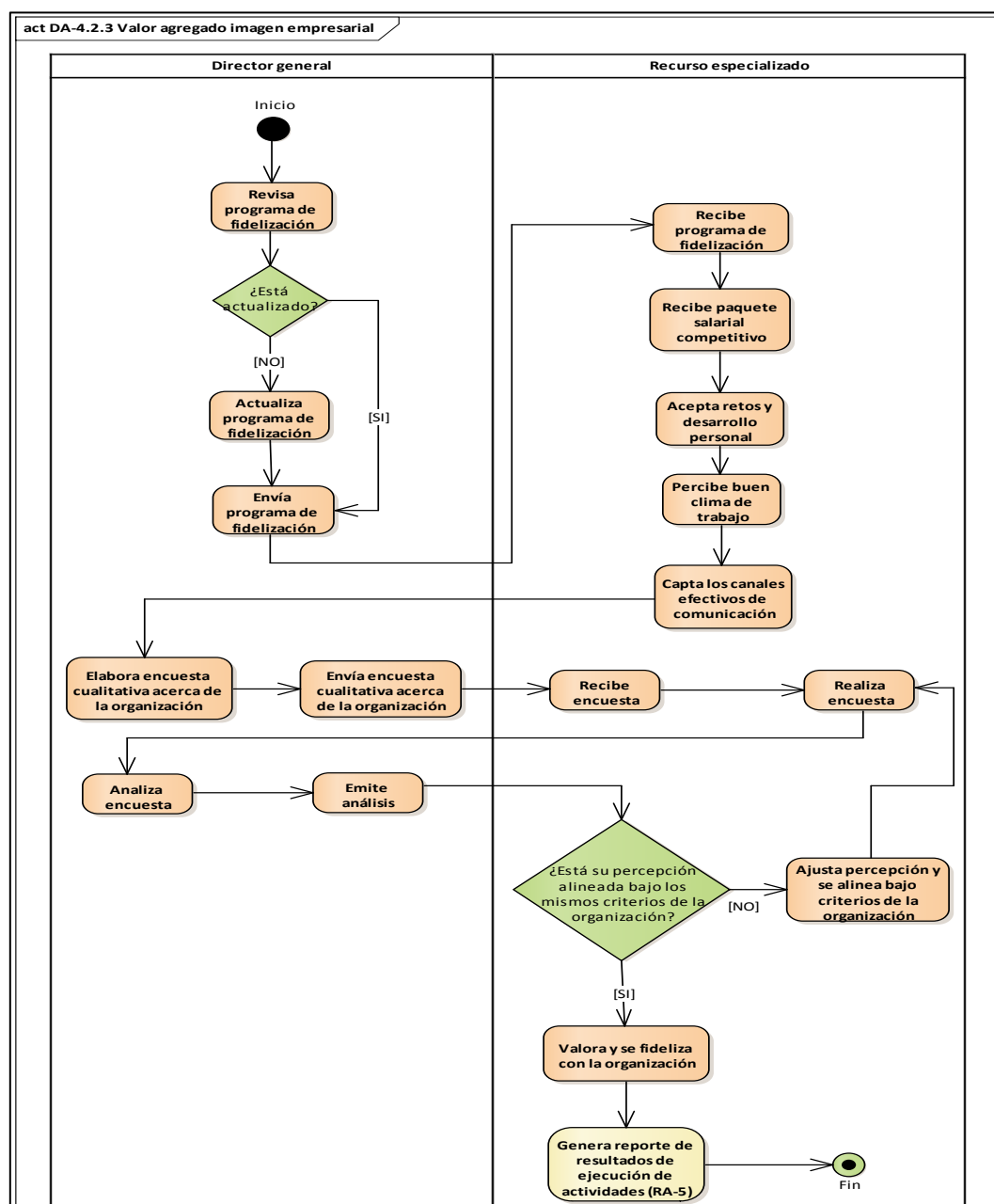


Diagrama 16. Diagrama de Actividad “Valor agregado imagen empresarial”

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		Fecha: Agosto 2019

Diagrama de Actividad “Empoderar responsabilidades”

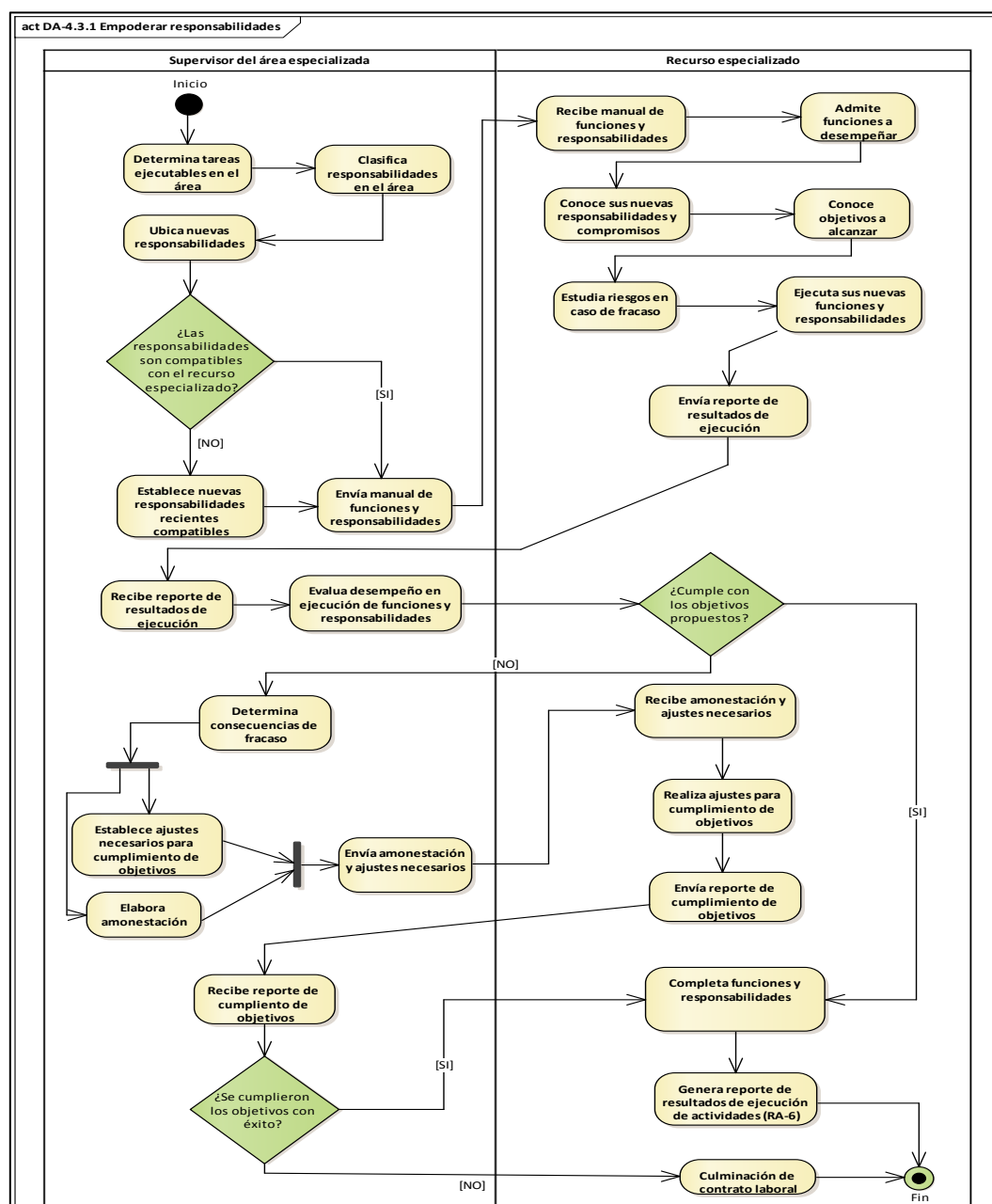


Diagrama 17. Diagrama de Actividad “Empoderar responsabilidades”

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		Fecha: Agosto 2019

Diagrama de Actividad “Feedback de adaptación”

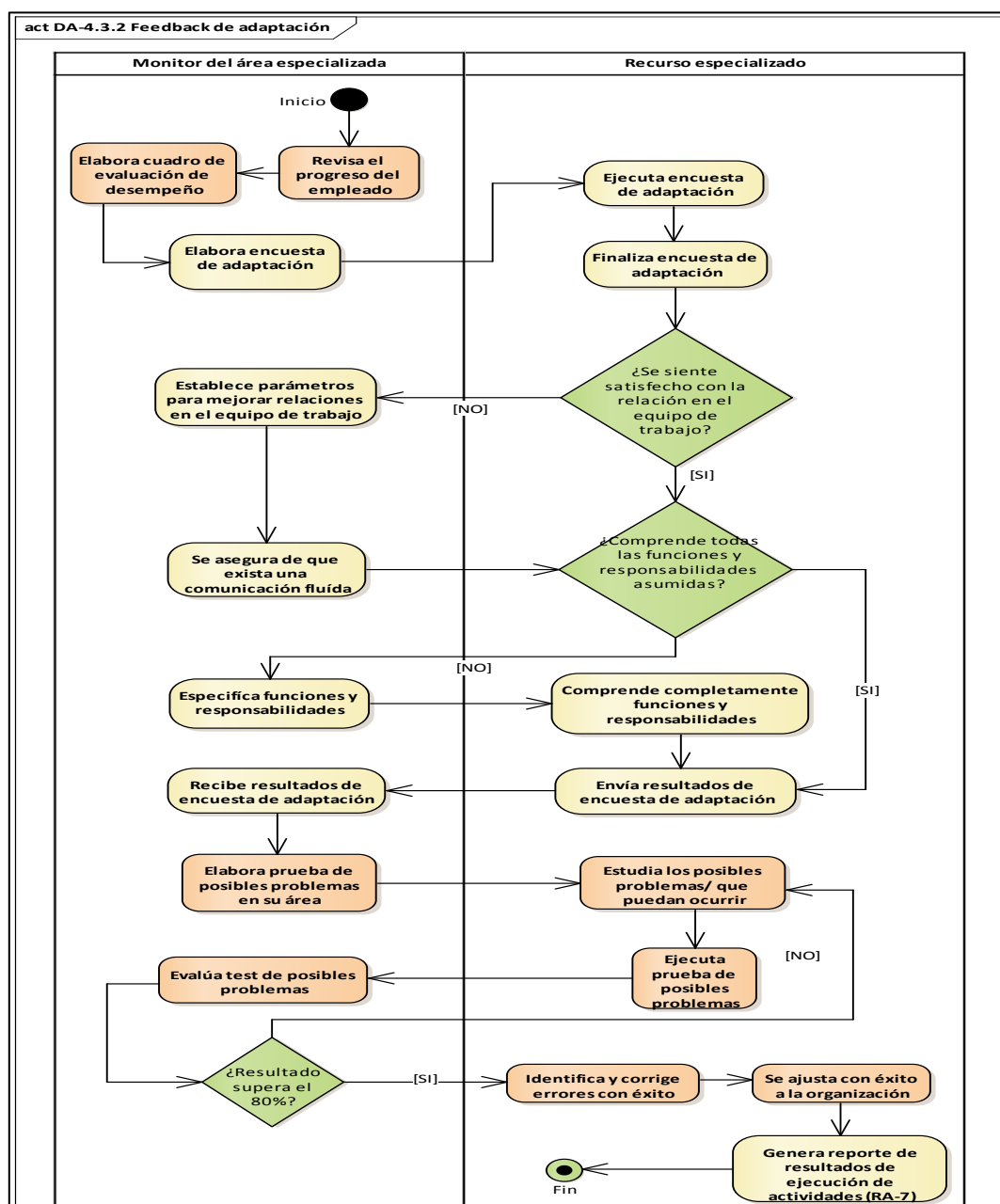


Diagrama 18. Diagrama de Actividad “Feedback de adaptación”

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

Diagrama de Actividad “Interactividad hacia los procesos”

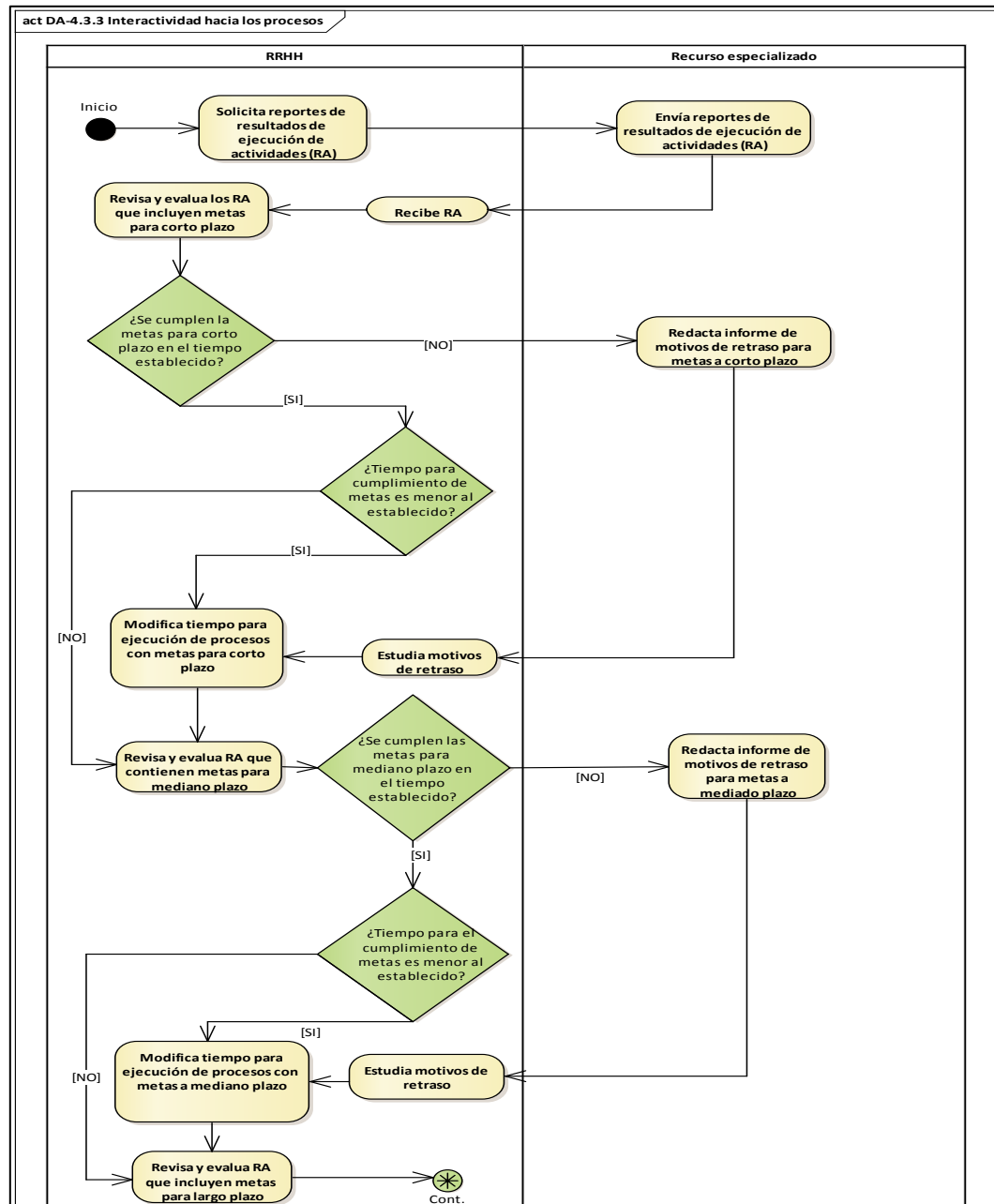


Diagrama 19. Diagrama de Actividad “Interactividad hacia los procesos”

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

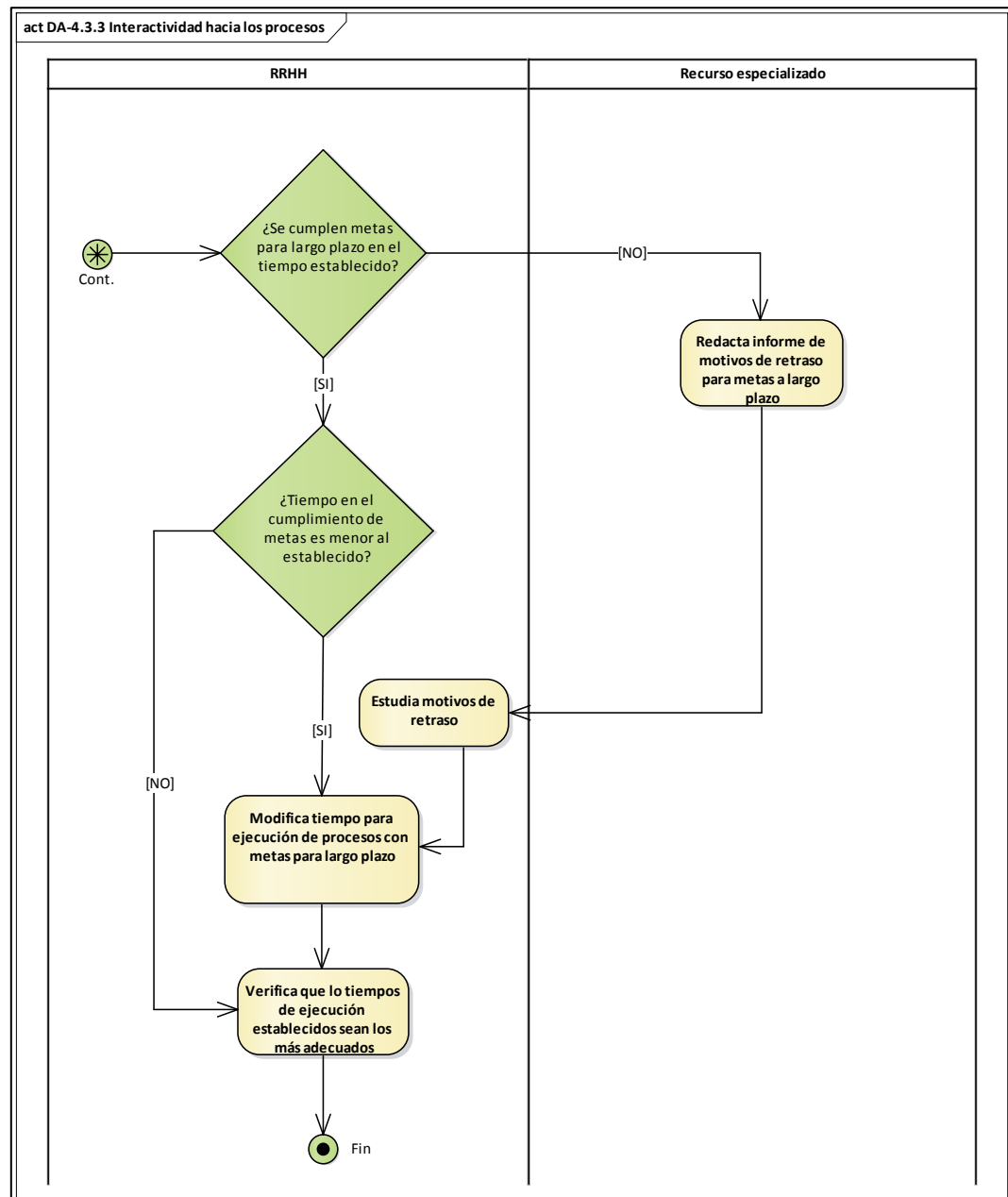
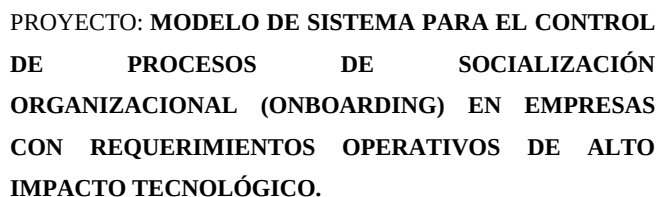


Diagrama 19. Diagrama de Actividad “Interactividad hacia los procesos” (cont.)
Fuente: Autores (2019)



Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio

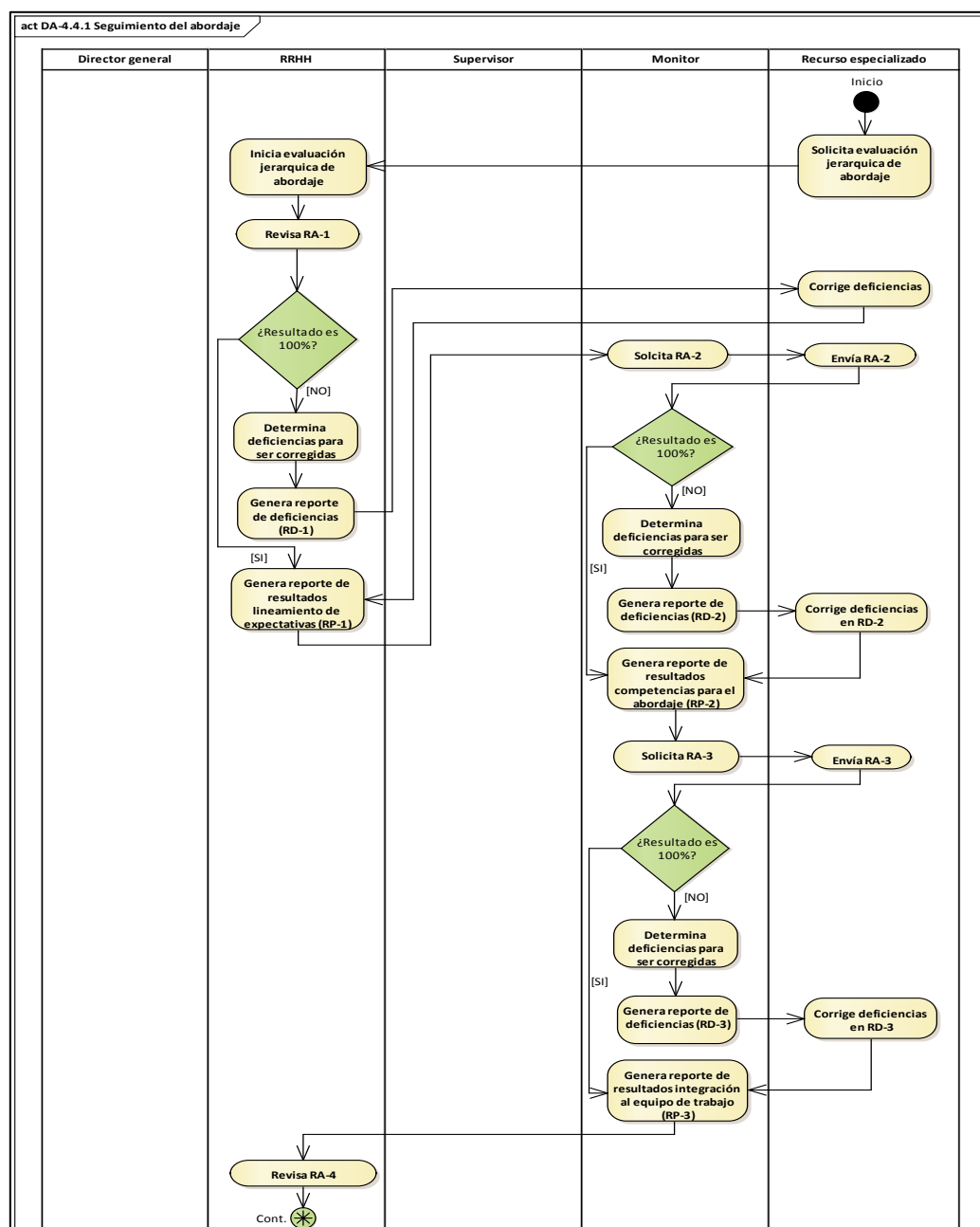


Diagrama 20. Diagrama de Actividad “Seguimiento del abordaje”



PROYECTO: **MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.**



Versión: 1.0

Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio

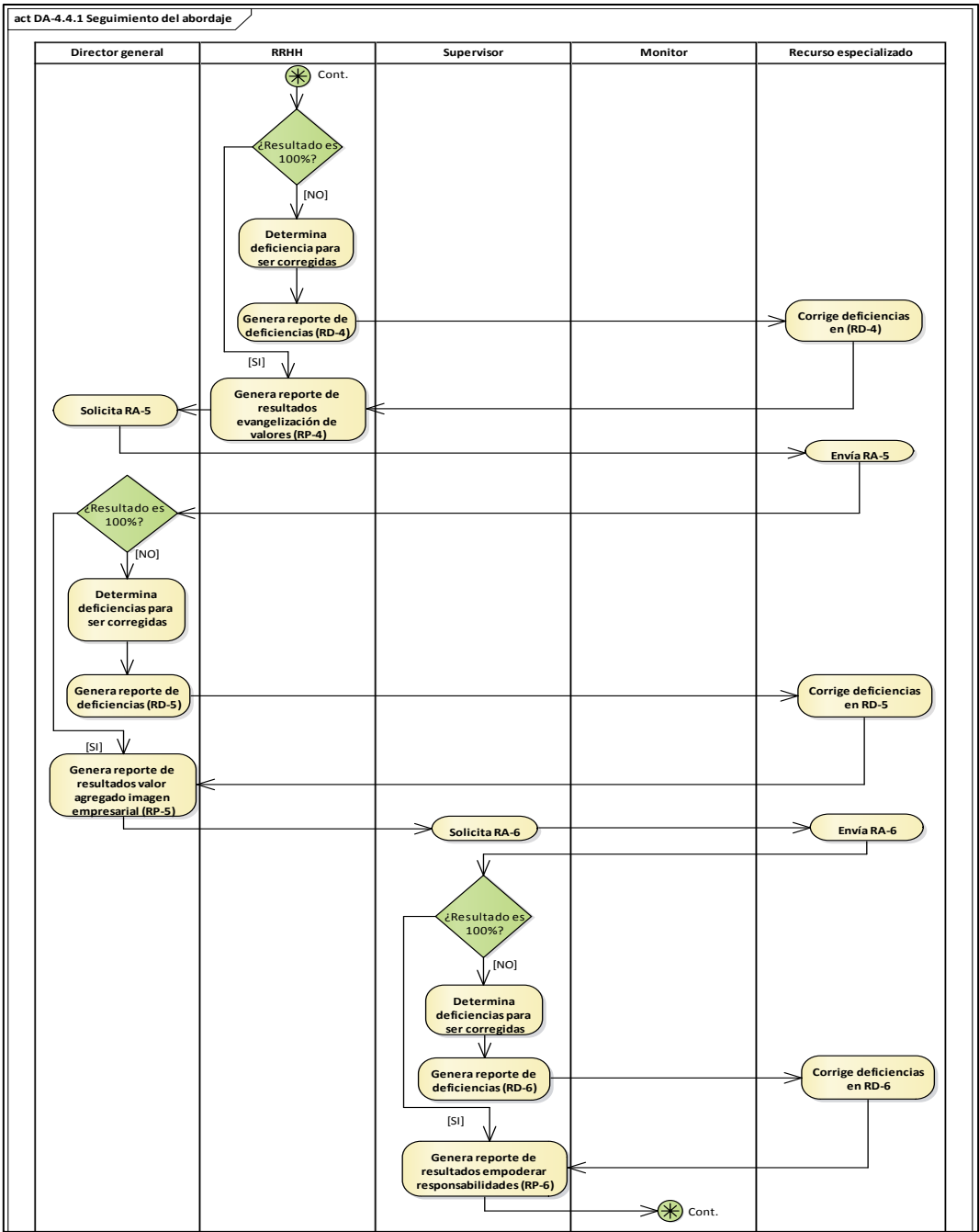


Diagrama 20. Diagrama de Actividad “Seguimiento del abordaje” (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

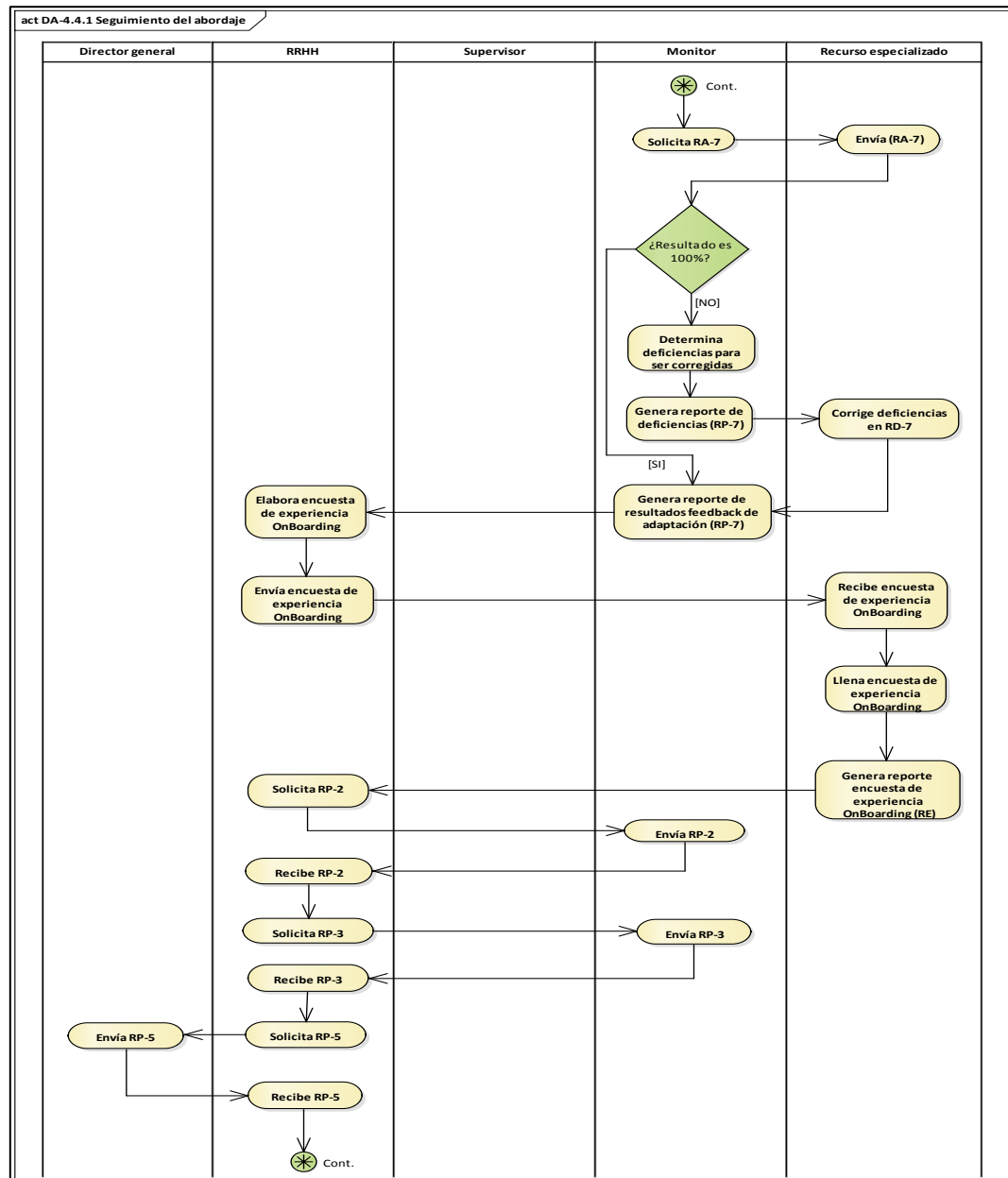


Diagrama 20. Diagrama de actividad “Seguimiento del abordaje” (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

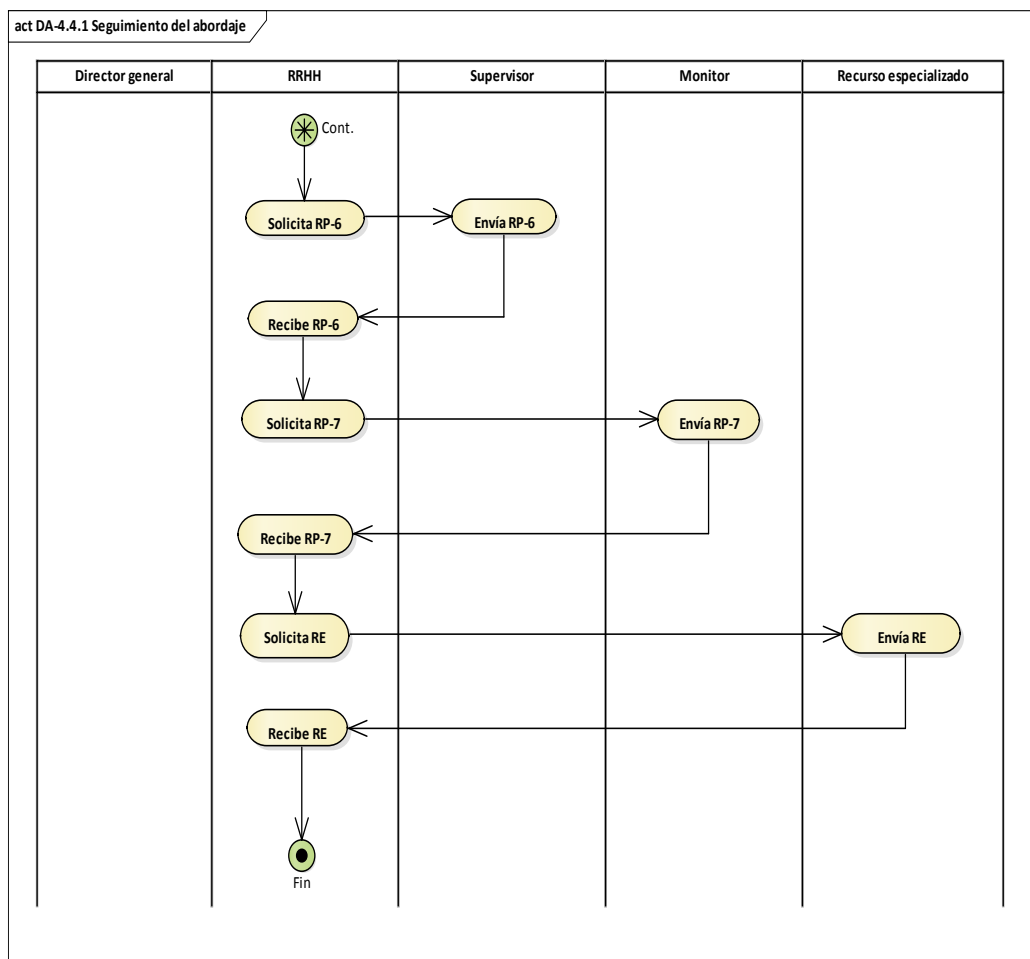


Diagrama 20. Diagrama de Actividad “Seguimiento del abordaje” (cont.)
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		Fecha: Agosto 2019

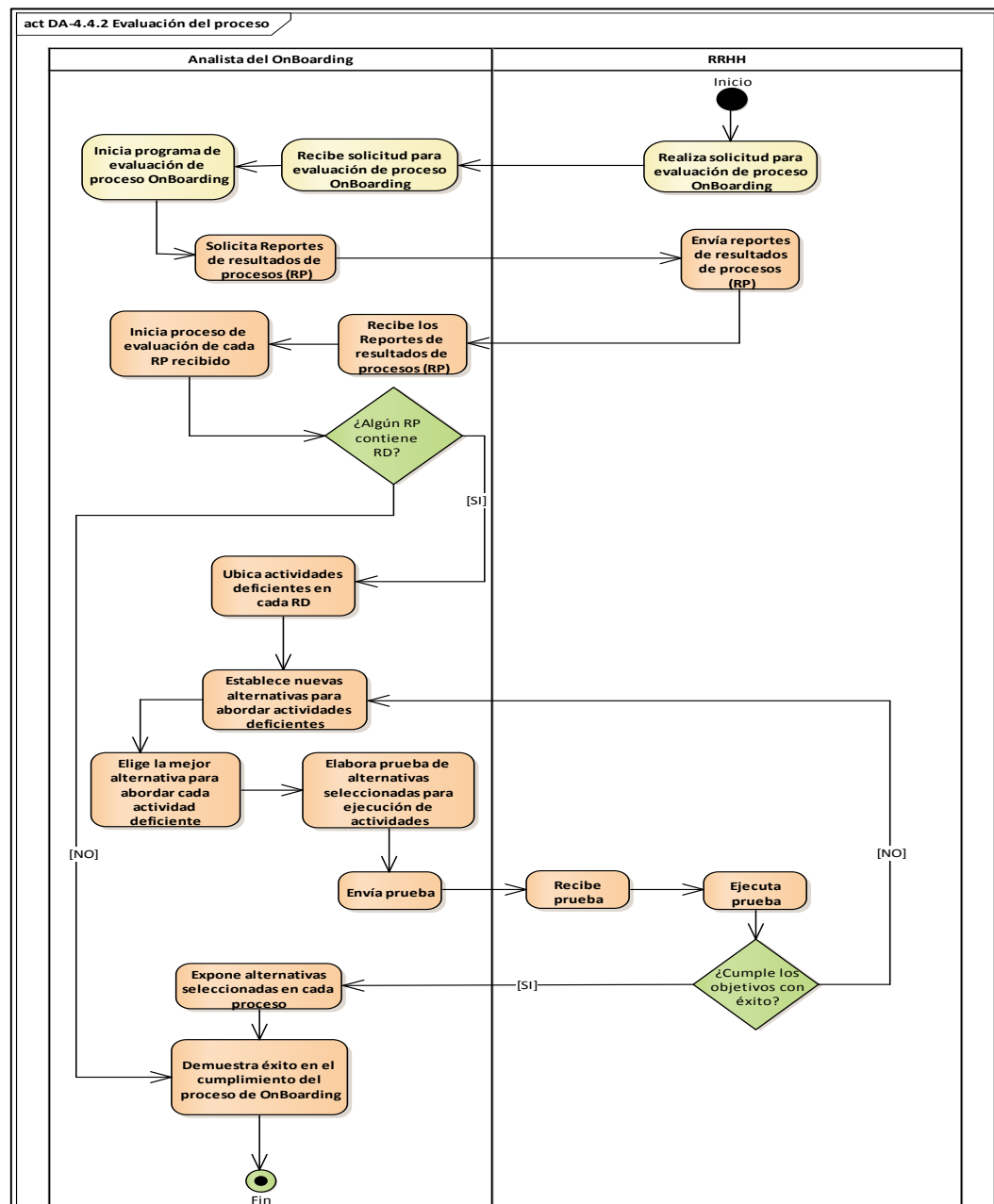


Diagrama 21. Diagrama de Actividad “Evaluación del proceso”

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

4.3.2 Modelo de reglas

El modelo de reglas representa el conjunto de normas, leyes, reglamentos y estándares del sistema de negocios, que rigen y regulan la ejecución de actividades y procesos por parte de los actores; así como también muestra de manera gráfica las limitaciones y restricciones que el sistema de negocio presenta mediante el Diagrama de Reglas. En la figura 14 se muestra el modelo de reglas para el sistema de OnBoarding. (Ver figura 14).

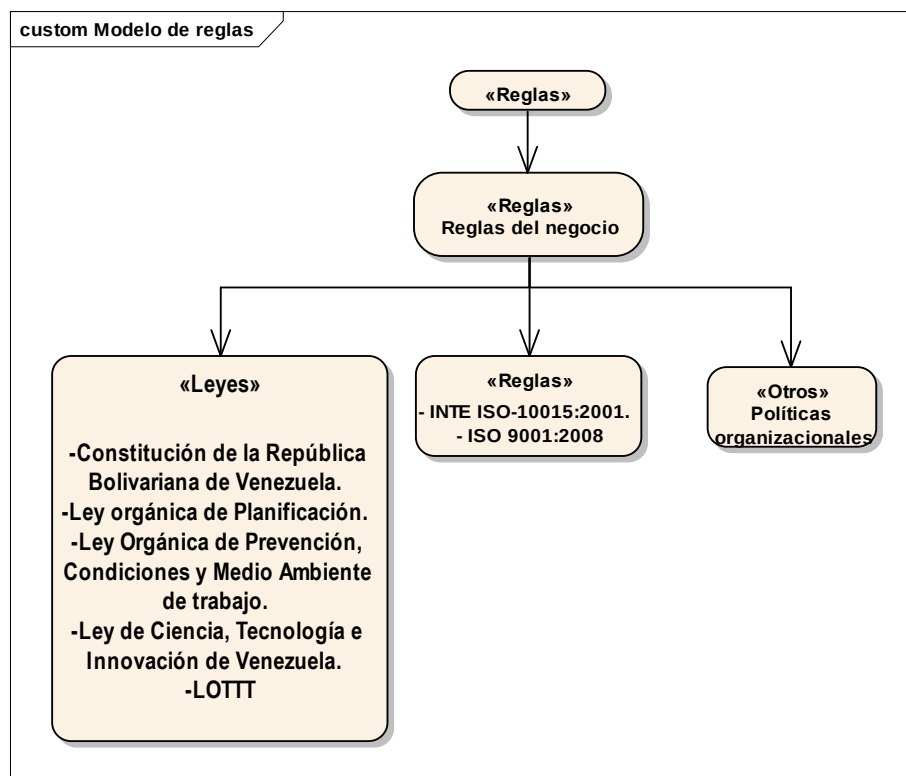


Figura 44. Modelo de reglas del proceso de OnBoarding
Fuente: Autores (2019)

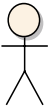
	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

Este modelo está presentado para implementarse en la República Bolivariana de Venezuela, pero se puede instanciar y presentar a cualquier país haciéndose un ajuste a las reglas de acuerdo a la nación en la que se quiera adaptar y/o implementar.

4.3.3 Modelo de actores

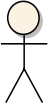
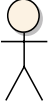
El modelado de actores, contempla el conjunto de actores que participan en la ejecución de actividades y procesos. A continuación se contemplan a todos aquellos que de alguna manera interactúan con el sistema de negocio, y serán clasificados como actores directos (forman parte de la unidad de negocio y desempeñan un rol en las actividades que realiza) y actores indirectos (sólo interactúan con el sistema de negocio para satisfacer ciertas necesidades o proveer recursos). (Ver Cuadro 33; Ver Cuadro 34, pág. 193).

Cuadro 33. Identificación de actores

Identificación (Rol-Actor)		Responsabilidad	Clasificación
Actor-01	 Analista de OnBoarding	Validar los programas de evaluación junto con los reportes de resultados de procesos dando paso a la exposición y establecimiento de nuevas alternativas que dirijan los objetivos del proceso de OnBoarding al fin deseado con éxito.	Actor directo

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

Cuadro 33. Identificación de actores. (cont.)

Identificación (Rol-Actor)		Responsabilidad	Clasificación
Actor-02	 Director general	Asegurar la adaptación y ejercicio de las responsabilidades de los nuevos miembros de la organización mediante el establecimiento de manuales y la ejecución de evaluaciones de desempeño.	Actor indirecto
Actor-03	 Monitor del área especializada	Monitorear la ejecución de actividades específicas por parte del recurso especializado, brindando a su vez, toda la información correspondiente a la dependencia en la que labora, dictaminando y evaluando las responsabilidades pertinentes.	Actor directo
Actor-04	 Recurso especializado	Captar, admitir y poner en práctica todas las actividades dispuestas para su inserción en la organización, procurando optimizar el tiempo de ejecución de las mismas.	Actor directo
Actor-05	 RRHH	Gestionar todo el escenario preliminar para la inclusión de nuevos miembros en la organización, desarrollando todas las actividades y procesos dependientes de los planes de inducción general.	Actor directo
Actor-06	 Supervisor del área especializada	Asignar las responsabilidades específicas de los nuevos miembros del área, especificando las funciones que estos deben desempeñar.	Actor directo

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Modelo del negocio		

Cuadro 34. Matriz Proceso-Actor

Identificación (Rol-Actor)	PF-4.1.1	PF-4.1.2	PF-4.2.1	PF-4.2.2	PF-4.2.3	PF-4.3.1	PF-4.3.2	PF-4.3.3	PF-4.4.1	PF-4.4.2
Actor-01  Analista de OnBoarding										X
Actor-02  Director general				X					X	
Actor-03  Monitor del área especializada		X	X				X		X	
Actor-04  Recurso especializado	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Actor-05  RRHH	X			X				X	X	X
Actor-06  Supervisor del área especializada						X			X	

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

4.4 FASE IV: DESARROLLO DE REQUISITOS

“MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO”

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Histórico de Revisiones

Fecha	Versión	Descripción	Autores
02/05/2019	0.90	Versión preliminar	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson
15/05/2019	0.91	Corrección versión preliminar	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson
28/05/2019	1.0	Versión final	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

4.4.1 Definición de requisitos

Introducción

El documento de definición de requisitos contiene y describe los requisitos del sistema desde la perspectiva de los usuarios, los cuales fueron descubiertos a partir del análisis de las necesidades que se deben satisfacer, permitiendo identificar los requisitos funcionales y no funcionales que se deben considerar para el desarrollo del modelo de sistema. Con este fin, se tuvo como base el modelo de negocio del sistema en estudio, logrando identificar el PF-4 OnBoarding como el proceso de interés para el modelo de sistema; también se tuvo basamento en la revisión documental y el torbellino de ideas para ampliar la visión en cuanto a la satisfacción de necesidades.

4.4.1.1 Descubrimiento de Requisitos

En este proceso, en conjunto con la revisión documental y el torbellino de ideas, se revisaron e identificaron los requisitos del sistema, esto implicó el sistema de negocios para el cual está destinado el diseño de modelo del sistema, las dificultades de inserción que se pretenden resolver, la forma más óptima de acortar los tiempos de OnBoarding y las necesidades de los usuarios finales. Inicialmente se revisó el modelo de negocios del proceso de socialización organizacional, comprendiendo el dominio de jerarquía del sistema, los objetivos del negocio, procesos de negocios, reglas del negocio y actores, obteniendo así la lista preliminar de requisitos funcionales.

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Jerarquía de procesos “Descubrimiento de Requisitos”

El siguiente diagrama muestra la jerarquía de procesos del descubrimiento de requisitos, donde se identifican los subprocesos que se llevan a cabo en el proceso de descubrimiento de requisitos. (Ver Diagrama 22).

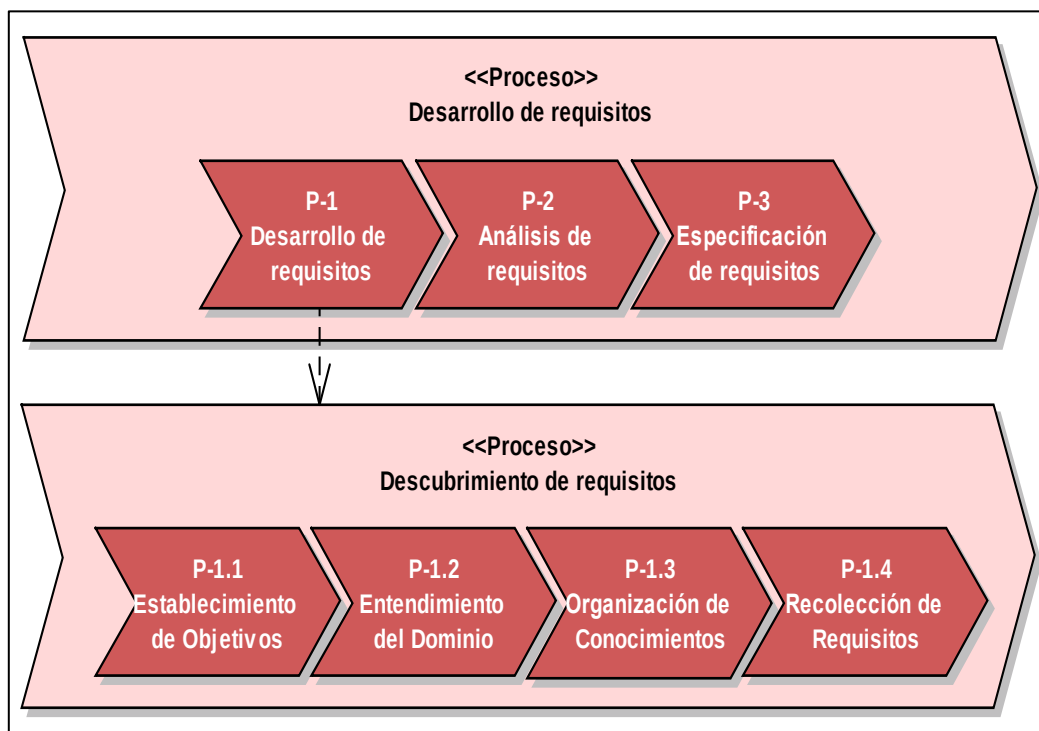


Diagrama 22. Diagrama de Jerarquía de Procesos "Descubrimiento de Requisitos"

Fuente: Autores (2019)

Reglas del Negocio

Las siguientes son reglas del negocio asociadas al proceso PF-4 OnBoarding, proceso de interés para el modelo de sistema para el control de procesos de

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Socialización Organizacional. A continuación se presentan una serie de leyes y normas que han sido obtenidas a través de las técnicas de recolección de datos por las que se rige el modelo de negocios y las empresas de alto impacto tecnológico. (Ver Cuadro 35, pág. 206).

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 35. Reglas del Negocio

Código	Nombre	Descripción	Fuente
RN-01	Título II La construcción, viabilidad y perfectibilidad de la planificación Capítulo II La viabilidad Viabilidad técnica	Artículo 11. Se entiende por viabilidad técnica, que los planes se elaboren, ejecuten y evalúen con el suficiente conocimiento instrumental y la terminología apropiada.	Ley orgánica de planificación
RN-02	Título II La construcción, viabilidad y perfectibilidad de la planificación Capítulo III La Perfectibilidad Contenido	Artículo 12. La planificación debe ser perfectible, para ello deben evaluarse sus resultados, controlar socialmente su desarrollo, hacerle seguimiento a la trayectoria, medir el impacto de sus acciones y, simultáneamente, incorporar los ajustes que sean necesarios.	
RN-03	Título II La construcción, viabilidad y perfectibilidad de la planificación Capítulo III Evaluación de resultados	Artículo 13. Se entiende por evaluación de resultados, la valorización de los órganos de planificación, que les permite comprobar el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas en el plan.	
RN-04	Título II La construcción, viabilidad y perfectibilidad de la planificación Capítulo III Seguimiento de trayectoria	Artículo 15. Se entiende por seguimiento a la trayectoria, la potestad de los órganos de planificación de evaluar si las acciones implementadas conducen al logro de las metas y objetivos establecidos en el plan, o si aquellas deben ser modificadas.	

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 35. Reglas del Negocio (cont.)

Código	Nombre	Descripción	Fuente
RN-05	Título II La construcción, viabilidad y perfectibilidad de la planificación Capítulo III Medición del impacto	Artículo 16. Se entiende por medición del impacto de las acciones de la planificación, conocer sus efectos en el logro de la imagen del objetivo.	Ley orgánica de planificación
RN-06	Sistema de gestión de calidad- Requisitos 4.Sistema de gestión de calidad 4.1 Requisitos generales	La organización debe establecer, documentar, implementar y mantener un sistema de gestión de la calidad y mejorar continuamente su eficacia de acuerdo con los requisitos de esta Norma Internacional.	ISO 9001:2008
RN-07	Sistema de gestión de calidad- Requisitos 4.Sistema de gestión de calidad 4.2 Requisitos de la documentación 4.2.34 Control de los registros	Los registros establecidos para proporcionar evidencia de la conformidad con los requisitos así como de la operación eficaz del sistema de gestión de la calidad deben controlarse. La organización debe establecer un procedimiento documentado para definir los controles necesarios para la identificación, el almacenamiento, la protección, la recuperación, la retención y la disposición de los registros. Los registros deben permanecer legibles, fácilmente identificables y recuperables.	

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 35. Reglas del Negocio (cont.)

Código	Nombre	Descripción	Fuente
RN-08	Sistema de gestión de calidad- Requisitos 5 Responsabilidad de la dirección 5.1 Compromiso de la dirección	La alta dirección debe proporcionar evidencia de su compromiso con el desarrollo e implementación del sistema de gestión de la calidad, así como con la mejora continua de su eficacia.	ISO 9001:2008
RN-09	Sistema de gestión de calidad- Requisitos 5 Responsabilidad de la dirección 5.5 responsabilidad, autoridad y comunicación 5.5.1 Responsabilidad y autoridad	La alta dirección debe asegurarse de que las responsabilidades y autoridades están definidas y son comunicadas dentro de la organización.	
RN-10	Sistema de gestión de calidad- Requisitos 6 Gestión de los recursos 6.1 Provisión de recursos	La organización debe determinar y proporcionar los recursos necesarios para: a) implementar y mantener el sistema de gestión de la calidad y mejorar continuamente su eficacia. b) aumentar la satisfacción del cliente mediante el cumplimiento de sus requisitos.	

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 35. Reglas del Negocio (cont.)

Código	Nombre	Descripción	Fuente
RN-11	Sistema de gestión de calidad- Requisitos 6 Gestión de los recursos 6.2 Recursos humanos 6.2.2 Competencia, formación y toma de conciencia	La organización debe: a) Determinar la competencia necesaria para el personal que realiza trabajos que afectan a la conformidad con los requisitos del producto. b) Cuando sea aplicable, proporcionar formación o tomar otras acciones para lograr la competencia necesaria. c) Evaluar la eficacia de las acciones tomadas. d) Asegurarse de que su personal es consciente de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuyen al logro de los objetivos de la calidad. e) Mantener los registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia.	ISO 9001:2008
RN-12	Sistema de gestión de calidad- Requisitos 6 Gestión de los recursos 6.3 Infraestructura	La organización debe determinar, proporcionar y mantener la infraestructura necesaria para lograr la conformidad con los requisitos del producto. La infraestructura incluye, cuando sea aplicable: a) Edificios, espacio de trabajo y servicios asociados. b) Equipo para los procesos (tanto hardware como software). c) Servicios de apoyo (tales como transporte, comunicación o sistemas de información).	

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 35. Reglas del Negocio (cont.)

Código	Nombre	Descripción	Fuente
RN-13	Sistema de gestión de calidad-Requisitos 6 Gestión de los recursos 6.4 Ambiente de trabajo	La organización debe determinar y gestionar el ambiente de trabajo necesario para lograr la conformidad con los requisitos del producto.	ISO 9001:2008
RN-14	Sistema de gestión de calidad-Requisitos 7 Realización del producto 7.3 Desarrollo y diseño 7.3.1 Planificación del diseño y desarrollo	La organización debe planificar y controlar el diseño y desarrollo del producto.	
RN-15	Sistema de gestión de calidad-Requisitos 8 Medición, análisis y mejora 8.2 Seguimiento y medición 8.2.3 Seguimiento y medición de los procesos	La organización debe aplicar métodos apropiados para el seguimiento, y cuando sea aplicable, la medición de los procesos del sistema de gestión de la calidad. Estos métodos deben demostrar la capacidad de los procesos para alcanzar los resultados planificados. Cuando no se alcancen los resultados planificados, deben llevarse a cabo correcciones y acciones correctivas, según sea conveniente.	

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 35. Reglas del Negocio (cont.)

Código	Nombre	Descripción	Fuente
RN-16	Sistema de gestión de calidad- Requisitos 8 Medición, análisis y mejora 8.4 Análisis de datos	La organización debe determinar, recopilar y analizar los datos apropiados para demostrar la idoneidad y la eficacia del sistema de gestión de la calidad y para evaluar dónde puede realizarse la mejora continua de la eficacia del sistema de gestión de la calidad. Esto debe incluir los datos generados del resultado del seguimiento y medición y de cualesquiera otras fuentes pertinentes.	INTE-ISO 10015:2001
RN-17	Sistema de gestión de calidad- Requisitos 8 Medición, análisis y mejora 8.5 Mejora 8.5.1 Mejora continua	La organización debe mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión de la calidad mediante el uso de la política de la calidad, los objetivos de la calidad, los resultados de las auditorías, el análisis de datos, las acciones correctivas y preventivas y la revisión por la dirección.	
RN-18	5 Seguimiento y mejora del proceso de formación 5.1 Generalidades	El propósito principal del seguimiento es asegurar que el proceso de formación, como parte del sistema de la calidad de la organización, está siendo gestionado e implementado según se requiera para proporcionar evidencia objetiva de que el proceso es eficaz en alcanzar los requisitos de formación de la organización.	

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 35. Reglas del Negocio (cont.)

Código	Nombre	Descripción	Fuente
RN-19	4 Directrices para la formación 4.3 Diseñar y planificar la formación 4.3.4 Especificación del plan de formación	Una especificación del plan de formación es apropiada con el fin de establecer un claro entendimiento de las necesidades de la organización, los requisitos y los objetivos de la formación que definen lo que el personal a formar será capaz de alcanzar como resultado de la formación.	INTE-ISO 10015:2001
RN-20	4 Directrices para la formación 4.5 Evaluar los resultados de la formación 4.5.1 Generalidades	El propósito de la evaluación es confirmar que tanto los objetivos de la organización como los de la formación se hayan cumplido, por ejemplo, que la formación haya sido eficaz.	
RN-21	4 Directrices para la formación 4.3 Diseñar y planificar la formación 4.3.2 Definir las limitaciones	Los aspectos pertinentes que limitan el proceso de formación deberían ser determinados y listados. Esto podría incluir los elementos que describen la presente norma.	
RN-22	4 Directrices para la formación 4.3 Diseñar y planificar la formación la selección 4.3.3 Métodos de formación y criterios para la selección	Los métodos potenciales para cumplir con las necesidades de formación deberían ser listados. La forma apropiada de formación dependerá de los recursos, limitaciones y objetivos listados. Los criterios para la selección de los métodos apropiados, o las limitaciones y objetivos listados. Los criterios para la selección de los métodos apropiados, o la combinación de ellos, deberían ser definidos y documentados.	

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 35. Reglas del Negocio (cont.)

Código	Nombre	Descripción	Fuente
RN-23	TITULO II De la relación de trabajo Capítulo V De la Terminación de la Relación de Trabajo	Artículo 76. Causas de terminación de la relación de trabajo La relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas.	LOTTT
RN-24	TITULO III De la justa distribución de la riqueza y las condiciones de trabajo Capítulo V Condiciones Dignas de Trabajo	Artículo 156 Condiciones de trabajo El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando las condiciones de trabajo ideales planteadas en este artículo.	
RN-25	TÍTULO V De la formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y las trabajadoras en el proceso social de trabajo Capítulo I Disposiciones Generales	Artículo 295 La formación esencia del proceso social de trabajo La formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y de las trabajadoras constituye la esencia del proceso social de trabajo, en tanto que desarrolla el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en, por y para el trabajo social liberador, con base en valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos.	

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 35. Reglas del Negocio (cont.)

Código	Nombre	Descripción	Fuente
RN-26	TÍTULO V De la formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y las trabajadoras en el proceso social de trabajo Capítulo III De la Educación desde el Trabajo	Artículo 312 Formación tecnológica El trabajador y la trabajadora tienen el derecho a la formación técnica y tecnológica vinculada a los procesos, equipos y maquinarias donde deben laborar y a conocer con integralidad el proceso productivo del que es parte. A tal efecto, los patronos o patronas dispondrán para el trabajador y la trabajadora cursos de formación técnica y tecnológica sobre las distintas operaciones que involucran al proceso productivo.	LOTTT
RN-27	TÍTULO VIII De las instituciones para la protección y garantía de derechos. Capítulo III De la Supervisión de las Entidades de Trabajo	Artículo 514 Actos supervisorios Los Inspectores e Inspectoras del Trabajo y los Supervisores y Supervisoras del Trabajo podrán, acreditando su identidad y el carácter con que actúan, visitar los lugares de trabajo comprendidos dentro de su jurisdicción, en cualquier momento dentro del horario de trabajo, para verificar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas al trabajo, sin necesidad de previa notificación al patrono o la patrona, pero comunicándole al llegar el motivo de su visita.	

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 35. Reglas del Negocio (cont.)

Código	Nombre	Descripción	Fuente
RN-28	TÍTULO IX DE LAS SANCIONES	Artículo 541 Infracción a los lapsos por el funcionario o funcionaria del trabajo El funcionario o funcionaria del Trabajo que no cumpla sus obligaciones dentro de los lapsos legales establecidos, aun teniendo los medios para hacerlo se le abrirá el procedimiento administrativo que corresponda conforme a la ley.	LOTTT

Fuente: Autores (2019)

Recolección de Requerimientos Iniciales

Los requerimientos iniciales fueron recolectados a través de las técnicas de recolección de datos, logrando identificar los servicios que debe proporcionar el sistema, desde el punto de vista de los usuarios. A continuación, se muestra el listado de requerimientos iniciales que demanda el sistema en estudio, resaltando el medio mediante el cual será visualizado (en línea o impreso). (Ver Cuadro 36).

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 36. Requerimientos Iniciales

Código	Descripción	Medio
RI-01	Para ingresar al sistema se debe contar con nombre de usuario y contraseña.	En línea
RI-02	El sistema limitará el acceso a la información, de acuerdo a privilegios de los usuarios.	En línea
RI-03	La información de planes será ingresada al sistema por los usuarios autorizados para tal fin, dependiendo de los privilegios que estos posean.	En línea
RI-04	El sistema debe permitir el registro de nuevos usuarios, planes y tipos de recursos especializados.	En línea
RI-05	El sistema debe permitir la modificación de datos de usuarios, planes y tipos de recursos especializados.	En línea
RI-06	Los usuarios con los privilegios suficientes podrán modificar los estatus activando y/o desactivando: usuarios, planes, tipos de recursos especializados, recursos especializados.	En línea
RI-07	El sistema debe mostrar listados de: planes, tipos de recursos especializados y recursos especializados.	En línea
RI-08	El sistema debe mostrar información actualizada respecto a los resultados de las evaluaciones y las apreciaciones del Supervisor.	En línea
RI-09	Debe emitir reportes de cumplimiento en tiempo e inserción efectiva.	En línea/ Impreso
RI-10	Debe mostrar fichas de Recursos Especializados actualizadas.	En línea/ Impreso
RI-11	La aplicación debe proporcionar agilidad y rapidez en la realización de tareas.	En línea
RI-12	El sistema deberá tener una interfaz gráfica sencilla y amigable, basada en menús, ventanas, listas desplegables y botones de acción.	En línea
RI-13	El sistema debe permitir la reproducción de contenido multimedia tales como visualización de imágenes, transiciones, formato de almacenamiento para documentos digitales y video.	En línea
RI-14	El sistema debe validar el número de intentos en la ejecución de evaluación de inducción general e inducción específica.	En línea
RI-15	El sistema debe permitir la creación de preguntas, tipos de selección y las opciones de respuesta.	En línea
RI-16	El sistema debe permitir la recuperación de contraseña.	En línea

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 36. Requerimientos Iniciales (cont.)

Código	Descripción	Medio
RI-17	El sistema la evaluación del recursos especializado a través de calificaciones generadas automáticamente por el sistema al finalizar cada evaluación de los procesos de inducción y calificaciones asignadas de forma apreciativa por el supervisor del área especializada.	En línea

Fuente: Autores (2019)

4.4.1.2 Análisis de Requisitos

Después de comprender el modelo del negocio y teniendo el listado de requerimientos iniciales, obtenida en el descubrimiento de requisitos; en este proceso se asimiló de una manera más precisa las exigencias para el desarrollo del modelo. Los requerimientos iniciales fueron clasificados en requisitos funcionales, los cuales describen lo que el sistema deberá hacer, la interacción entre este y su domino en el sistema; o requisito no funcional que define propiedades y restricciones en el modelo del sistema. A continuación, se muestra el diagrama del análisis de requisitos. (Ver Diagrama 23). Seguido del diagrama de jerarquía de procesos de análisis de requisitos. (Ver Diagrama 24, pág. 211).

Diagrama de Procesos de Análisis de Requisitos

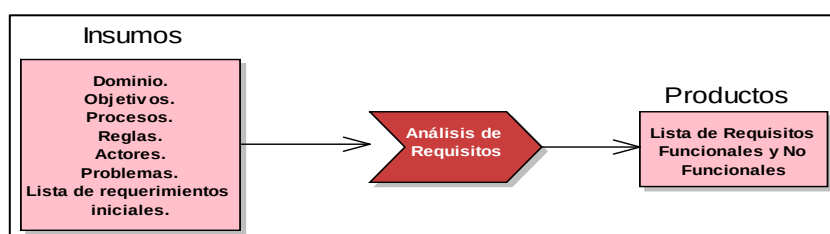


Diagrama 23. Diagrama de Procesos de Análisis de Requisitos

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Diagrama de Jerarquía de Procesos de Análisis de Requisitos

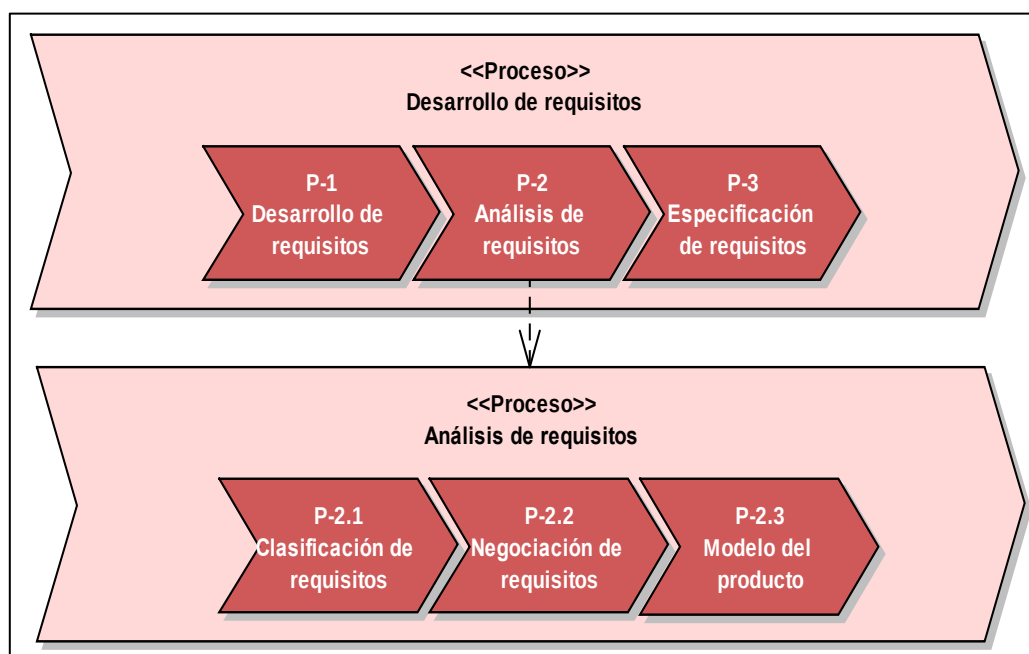


Diagrama 24. Diagrama de Jerarquía de Procesos de Análisis de Requisitos
Fuente: Autores (2019)

4.4.1.3 Criterios de Agrupación de Requisitos funcionales y Requisitos no funcionales

Los requisitos funcionales describen lo que el sistema deberá hacer, estos requisitos explican el comportamiento del sistema, su interacción con los usuarios y con el sistema de negocio, y su respuesta a eventos. Los tipos de requisitos funcionales utilizados para el modelo de sistema son los siguientes: (Ver Cuadro 37).

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 37. Tipos de Requisitos funcionales

Tipo	Descripción
Requisitos del usuario	Se expresan desde la perspectiva del usuario, describen las necesidades que los usuarios tienen y las tareas que los usuarios realizan con la aplicación. Expresan lo que el usuario será capaz de hacer con el sistema.
Requisitos del sistema	Se expresan desde la perspectiva del sistema que contiene la aplicación, son requisitos de alto nivel para productos que tienen componentes de hardware y software.
Requisitos de comportamiento	Se expresan desde la perspectiva del desarrollador, describen los servicios que el sistema presta a todos sus usuarios directos. Expresa lo que hace el sistema bajo ciertos estímulos o eventos.

Fuente: Autores (2019)

Los requisitos no funcionales son aquellos que pueden usarse para juzgar la operación del sistema y describen propiedades a usar en el diseño de una aplicación. Incluye todos los requisitos que no describen información a guardar, ni funciones a realizar. A continuación, se describen los tipos de requisitos no funcionales utilizados para el modelo de sistema. (Ver Cuadro 38).

Cuadro 38. Tipos de Requisitos no funcionales

Tipo	Descripción
Requisitos del producto	Especifican el comportamiento del producto.
Requisitos organizacionales	Derivan de políticas y procedimientos existentes en la organización del cliente y del desarrollador.

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

4.4.1.4 Modelo del Producto

Requisitos funcionales

Después de analizar minuciosamente los requerimientos iniciales descritos en el descubrimiento de requisitos, se obtuvieron los requisitos funcionales del sistema. A continuación, se muestra el listado final de requisitos funcionales. (Ver Cuadro 39, pág. 251).

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 39. Requisitos funcionales

Código	Descripción	Usuario involucrado	Requerimiento inicial asociado	Medio	Tipo de requisito
RF-01	El sistema debe validar el acceso de todos los usuarios mediante el ingreso de nombre de usuario y contraseña.	Todos los usuarios	RI-01, RI-02	En línea	De comportamiento
RF-02	El sistema debe tener un menú “Administrar Usuarios” el cual permita el registro, modificación y desactivación de usuarios.	Administrador del sistema	RI-04, RI-05, RI-06	En línea	De comportamiento
RF-03	El sistema debe contar con un menú “Gestión recursos especializados” el cual se permita registrar y consultar recursos especializados.	RRHH	RI-04, RI-05, RI-06	En línea	De comportamiento
RF-04	El sistema debe tener un menú “Gestión de tipos de recurso especializado” el cual se permita registrar, consultar y desactivar tipos de recursos especializados.	RRHH	RI-04, RI-05, RI-06	En línea	De comportamiento
RF-05	El sistema permitirá el control de acceso a contenidos. Se limitará la visualización de determinados módulos del sistema, de acuerdo al rol y/o privilegios del usuario.	Todos los usuarios	RI-02	En línea	De comportamiento
RF-06	Los usuarios deben poder abandonar el sistema en cualquier momento.	Todos los usuarios	RI-01	En línea	Del sistema

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 39. Requisitos funcionales (cont.)

Código	Descripción	Usuario involucrado	Requerimiento inicial asociado	Medio	Tipo de requisito
RF-07	El módulo Agregar/Modificar usuario debe contemplar los siguientes campos: Nombre, Apellido, Cedula, Sexo, Fecha de nacimiento, Correo, Teléfono de casa, Teléfono celular, Dirección, Nombre de Usuario, Contraseña, Rol (Supervisor del área especializada, RRHH, Monitor del área especializada, Analista de OnBoarding, Director general) y código de rol.	Administrador	RI-02, RI-04	En línea	De comportamiento
RF-08	El módulo Registro/Modificación de tipos de recursos especializados debe contemplar los siguientes campos: Nombre TRE, Código TRE y Descripción.	RRHH	RI-02, RI-04	En línea	De comportamiento
RF-09	El módulo Registro/Modificación de recurso especializado debe contemplar los siguientes campos: Primer nombre, Primer apellido, Cédula de identidad, Sexo, Fecha de nacimiento, Teléfono de casa, Celular, Correo, Dirección, Nombre de Usuario, Contraseña, Profesión, Área especializada, Tipo de recurso especializado (Diseñador, Analista, Programador, Desarrollador) y Fecha de ingreso.	RRHH	RI-02, RI-04	En línea	De comportamiento

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 39. Requisitos funcionales (cont.)

Código	Descripción	Usuario involucrado	Requerimiento inicial asociado	Medio	Tipo de requisito
RF-10	El sistema debe tener la opción de imprimir en los módulos que se requiera.	RRHH, Monitor, Director, Supervisor	RI-09, RI-10, RI-12	En línea	Del sistema
RF-11	Los planes de inducción general e inducción específica se cargarán, modificarán, activarán y desactivarán en el sistema por usuarios con los permisos necesarios para tal fin.	RRHH, Monitor	RI-02, RI-03, RI-04, RI-05, RI-06, RI-07	En línea	De comportamiento
RF-12	El sistema admitirá un solo plan de inducción general activo o en desarrollo, en caso de que exista más de un plan de inducción general, el resto tendrá estatus “inactivo”.	RRHH	RI-03	En línea	De comportamiento
RF-13	Debe emitir reporte de cumplimiento en tiempo el cual debe contener promedios de tiempo de los procesos de inducción general y específica, metas a corto, mediano y largo plazo.	Analista	RI-09	En línea	De comportamiento
RF-14	Debe emitir reporte inserción efectiva el cual debe contener promedios de calificaciones, efectividad y cantidad de actividades de los procesos de inducción general y específica, metas a corto, mediano y largo plazo.	Analista	RI-09	En línea	De comportamiento

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 39. Requisitos funcionales (cont.)

Código	Descripción	Usuario involucrado	Requerimiento inicial asociado	Medio	Tipo de requisito
RF-15	El sistema debe poseer un módulo donde miembros de la organización podrán visualizar planes cargados en el sistema de acuerdo al tipo de recurso especializado al que esté asociado el mismo.	RRHH, Monitor, Director, Supervisor	RI-02, RI-11, RI-12	En línea	Del usuario
RF-16	Debe emitir resultados obtenidos por los recursos especializados en cada una de las etapas de abordaje el cual contendrá: Fase evaluada, calificación, tiempo esperado y tiempo de ejecución; las cuales estarán disponibles una vez realizada la evaluación correspondiente.	RRHH, Monitor, Directos, Supervisor, Analista, Recurso Esp.	RI-08	En línea	De comportamiento
RF-17	Debe mostrar reporte de cumplimiento en tiempo e inserción efectiva.	Analista	RI-09	En línea/ Impreso	Del usuario
RF-18	El sistema debe mostrar estatus de Recursos especializados.	RRHH, Monitor, Supervisor, Director	RI-07, RI-12	En línea	Del usuario
RF-19	El sistema debe mostrar estatus de tipos de recursos especializados.	RRHH	RI-07, RI-12	En línea	Del usuario

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 39. Requisitos funcionales (cont.)

Código	Descripción	Usuario involucrado	Requerimiento inicial asociado	Medio	Tipo de requisito
RF-20	El sistema debe mostrar estatus de planes.	RRHH, Monitor	RI-07, RI-12	En línea	Del usuario
RF-21	El sistema debe permitir un máximo de dos intentos para ejecutar y aprobar las evaluaciones de inducción general y específica.	Recurso especializado	RI-14	En línea	Del sistema
RF-22	El sistema debe permitir agregar nuevos campos para los datos que estén disponibles esta opción.	RRHH, Monitor	RI-03, RI-12	En línea	De Comportamiento
RF-23	Las evaluaciones de inducción general y específica deben tener un mínimo de diez preguntas registradas para que las mismas puedan ser guardadas y cargadas.	RRHH, Monitor	RI-15	En línea	Del sistema
RF-24	El módulo de cargar/modificar introducción de inducción general debe contemplar los siguientes campos: Bienvenida, Requerimientos.	RRHH	RI-03	En línea	De comportamiento
RF-25	El módulo de cargar/modificar inducción general debe contemplar los siguientes campos: Presentación de la organización, Propósitos (Misión, Visión), Estructura organizacional, Actividades fundamentales (Nombre actividad, Descripción), Derechos del trabajador, Escalafones laborales (Cargo, Nivel,	RRHH	RI-03	En línea	De comportamiento

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 39. Requisitos funcionales (cont.)

Código	Descripción	Usuario involucrado	Requerimiento inicial asociado	Medio	Tipo de requisito
RF-25 (cont.)	Descripción), Paquete salarial, Retos, Percepción organizacional, Oportunidades.				
RF-26	El módulo de cargar/modificar evaluación debe contemplar los siguientes campos: Preguntas, Tipo de respuesta (Selección múltiple, Selección simple), Opciones (opción correcta, opción incorrecta).	RRHH, Monitor	RI-03, RI-15	En línea	De comportamiento
RF-27	El módulo de cargar/modificar introducción de inducción específica debe contemplar los siguientes campos: Requerimientos, Fundamentos estratégicos.	Monitor	RI-03	En línea	De comportamiento
RF-28	El módulo de cargar/modificar inducción específica debe contemplar lo siguiente: Equipo de trabajo (Nombre de miembro, Foto, Especialidad, Funciones), Competencias del área, Funciones y responsabilidades, Asignaciones, Objetivos, Recursos y herramientas, Ubicaciones, Diagrama de generación, Servicios y/o productos.	Monitor	RI-03	En línea	De comportamiento

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 39. Requisitos funcionales (cont.)

Código	Descripción	Usuario involucrado	Requerimiento inicial asociado	Medio	Tipo de requisito
RF-29	Los módulos dispuestos para evaluación de inserción deben tener escala 1-10 en la valorización de desempeño para asignar puntuación, la cual será seleccionada de una lista desplegable en cada uno de los ítems a evaluar.	Supervisor	RI-17	En línea	De comportamiento
RF-30	El sistema debe proporcionar la opción de recuperación de contraseña, donde los usuarios seguirán una serie de pasos en caso de no recordar su contraseña de acceso al sistema.	Todos los usuarios	RI-16	En línea	De comportamiento

Fuente: Autores (2019)

Requisitos no funcionales

Los requisitos no funcionales son aquellos que condicionan el desarrollo e implantación del sistema, hacen referencia a las características generales de la aplicación más que a rasgos particulares del mismo. Son adicionales a los requisitos funcionales que debe satisfacer el sistema, y corresponden a aspectos como la arquitectura, el diseño, disponibilidad, mantenibilidad, flexibilidad, seguridad, facilidad de uso, implementación y plataforma de operación. El siguiente cuadro

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

muestra los requisitos no funcionales del modelo de sistema. (Ver Cuadro 40, pág. 220).

Cuadro 40. Requisitos no funcionales

Código	Descripción	Requerimiento inicial asociado	Tipo de requisito
RNF-01	La implementación del sistema se realizará sobre un terminal de tipo PC, con requerimientos mínimos: Procesador Intel(R) Atom(TM), memoria RAM 1 GB, 520 GB de disco duro.	-	Organizacional
RNF-02	La aplicación deberá ser independiente de la plataforma donde se despliegue.	-	Organizacional
RNF-03	El sistema deberá funcionar bajo ambiente Windows/Linux.	-	Organizacional
RNF-04	Cada usuario que desee ingresar al sistema, deberá introducir en la página principal su nombre de usuario y contraseña, la cual debe corresponder con la contraseña guardada en la base de datos principal de la empresa, dándole acceso al sistema o mostrando un mensaje de error y solicitando que introduzca nuevamente sus datos.	RI-01	Del producto
RNF-05	La organización, manipulación, consulta y almacenamiento de los datos estarán bajo la responsabilidad del sistema manejador de base de datos .	-	Organizacional

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 40. Requisitos no funcionales (cont.)

Código	Descripción	Requerimiento inicial asociado	Tipo de requisito
RNF-06	El sistema deberá mostrar un mensaje de autenticación fallida cada vez que el nombre de usuario y/o contraseña sean inválidas.	RI-01	Del producto
RNF-07	Sólo podrán ingresar al sistema los usuarios registrados.	RI-01	Del producto
RNF-08	Cada usuario tendrá asignado un perfil determinado, con el cual se activarán las funciones, opciones o tareas que pueda realizar dentro del sistema.	RI-02	Del producto
RNF-09	El sistema debe poseer los botones estándares de navegación (regresar, guardar, salir).	-	Organizacional
RNF-10	El sistema debe identificar en la ventana activa el usuario que está haciendo uso de éste, así como la fecha correspondiente.	-	Organizacional
RNF-11	El sistema debe validar automáticamente la información contenida en los formularios de ingreso de datos. En el proceso de validación de la información, se deben tener en cuenta aspectos tales como obligatoriedad de campos y longitud de caracteres permitida por campo.	-	Organizacional
RNF-12	El sistema debe presentar mensajes de error que permitan al usuario identificar el tipo de error cometido al ingresar los datos.	-	Del producto

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 40. Requisitos no funcionales (cont.)

Código	Descripción	Requerimiento inicial asociado	Tipo de requisito
RNF-13	El sistema debe generar un mensaje de alerta cuando el usuario no ingrese un campo obligatorio.	RI-01, RI-03, RI-04, RI-05, RI-06	Del producto
RNF-14	El sistema debe emitir un mensaje de confirmación, cuando la información sea guardada o modificada.	RI-03, RI-04 RI-05, RI-06	Del producto
RNF-15	El sistema debe captar la información a ser ingresada al sistema desde el teclado del usuario.	-	Organizacional
RNF-16	Todo documento físico generado por el sistema debe contener fecha y hora de impresión.	RI-09, RI-10	Organizacional
RNF-17	El sistema debe ser desarrollado bajo software libre.	-	Organizacional
RNF-18	El sistema debe operar en idioma español e inglés y en ambiente 100% Web	-	Organizacional
RNF-19	El sistema deberá ser capaz de almacenar consistentemente todos los datos. Esto incluye los usuarios registrados, información resultante calificación de las	RI-03, RI-04, RI-05, RI-06, RI-07, RI-08, RI-11	Organizacional
RNF-20	El sistema debe captar los comandos de los menús, desde el mouse del usuario.	-	Organizacional
RNF-21	Los resultados generados por el sistema se desplegarán en la pantalla del usuario.	-	Organizacional

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 40. Requisitos no funcionales (cont.)

Código	Descripción	Requerimiento inicial asociado	Tipo de requisito
RNF-22	El mantenimiento de la aplicación se realizará de manera sencilla, rápida y práctica. El mantenimiento se centrará principalmente en la base de datos del sistema.	-	Del producto
RNF-23	El sistema debe ser diseñado según la arquitectura cliente/servidor de tres capas.	-	Organizacional
RNF-24	El sistema debe tener rapidez y rendimiento de respuesta.	RI-11, RI-12, RI-13	Del producto
RNF-25	El sistema debe estar en capacidad de permitir en el futuro su fácil mantenimiento con respecto a posibles errores que se puedan presentar durante su operación.	-	Del producto
RNF-26	La transmisión de datos se realizará a través del protocolo de transferencia https:\\	-	Organizacional
RNF-27	El sistema debe ser definido a través de clases reutilizables (programación orientada a objetos).	-	Organizacional
RNF-28	El sistema debe ser desarrollado, utilizando el lenguaje de programación PHP y utilizará el estándar HTML para el diseño de las páginas web del sistema, a fin de que pueda ser interpretado por cualquier navegador comercial.	-	Organizacional

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 40. Requisitos no funcionales (cont.)

Código	Descripción	Requerimiento inicial asociado	Tipo de requisito
RNF-29	El sistema debe ser diseñado y construido con los mayores niveles de flexibilidad en cuanto a parámetros de tipos de datos y componentes, de tal manera que la administración del sistema pueda ser realizada por un administrador funcional.	-	Organizacional
RNF-30	Cada uno de los componentes de software que forman parte de la aplicación deberá estar debidamente documentado, tanto en el código fuente (comentarios), como en los manuales de uso.	-	Organizacional
RNF-31	El sistema debe utilizar los dispositivos de entrada y salida más adecuados para el buen funcionamiento del mismo.	-	Del producto
RNF-32	El sistema debe poseer una base de datos propia.	-	Del producto
RNF-33	El sistema debe mantener la integridad de los datos almacenados en la base de datos.	-	Del producto
RNF-34	El sistema debe almacenar en forma perdurable la información ingresada.	-	Del producto
RNF-35	El sistema debe estar disponible 100% o muy cercano a este porcentaje, las 24 horas del día y los 7 días de la semana.	-	Organizacional
RNF-36	El sistema debe emitir un mensaje cuando el usuario complete todas las actividades asignadas de una sección.	-	Del producto

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 40. Requisitos no funcionales (cont.)

Código	Descripción	Requerimiento inicial asociado	Tipo de requisito
RNF-37	El sistema debe emitir un mensaje de actividades incompletas cuando el usuario salga de los sub-módulos de abordaje sin completar todas las actividades dispuestas para cada una de las secciones.	-	Del producto
RNF-38	El sistema debe emitir un mensaje cuando se intente agregar información existente.	RI-03, RI-04, RI-05	Del producto
RNF-39	El sistema debe mostrar un mensaje cuando no se hayan guardado todas las secciones en cargar plan.	RI-03	Del producto
RNF-40	El sistema debe emitir un mensaje cuando el usuario intente realizar una acción para las cuales no tiene lo permisos y/o privilegios.	-	Del producto
RNF-41	El sistema debe emitir un mensaje alerta cuando se intente modificar o desactivar un plan y este se encuentre en desarrollo.	RI-05, RI-06	Del producto
RNF-42	El sistema debe emitir un mensaje de alerta cuando al intentar recuperar o modificar la contraseña la nueva contraseña no coincida con su confirmación.	-	Del producto
RNF-43	El sistema debe emitir un mensaje de alerta cuando al intentar modificar la contraseña, los datos ingresados en el campo de contraseña anterior no coincida con la contraseña actual.	-	Del producto

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 40. Requisitos no funcionales (cont.)

Código	Descripción	Requerimiento inicial asociado	Tipo de requisito
RNF-44	El sistema debe emitir un mensaje de impresión exitosa cada vez que se ejecute la impresión de un reporte o ficha de recurso especializado con éxito.	RI-09, RI-10	Del producto
RNF-45	El sistema debe emitir un mensaje de alerta cuando al ingresar a una de las secciones para modificar plan, no se realice ninguna modificación en las mismas.	RI-05	Del producto
RNF-46	El sistema de emitir un mensaje de alerta cuando la calificación de las evaluaciones de inducción general y específica sea menor al 80%.	RI-14	Del producto

Fuente: Autores (2019)

4.4.1.5 Actores del Sistema

Los actores del sistema son aquellos usuarios que estarán interactuando con el mismo, estos usuarios pueden clasificarse según las funciones o responsabilidades que desempeñarán. Cada uno de ellos tendrá un rol definido a través del cual se establecerán los permisos y privilegios necesarios de acceso al sistema. A continuación, se describen los actores que tendrán acceso al sistema especificando su responsabilidad dentro del mismo. (Ver Cuadro 41).

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Definición de requisitos		

Cuadro 41. Descripción de Actores del sistema

Identificación (Rol-Actor)		Responsabilidad
Actor-01	Administrador del sistema	Se encargará de administrar los usuarios que tendrán acceso al sistema. Podrá registrar, modificar y desactivar usuarios.
Actor-02	Analista de OnBoarding	Este actor será quien se encargue de llevar a cabo análisis en los resultados de los procesos ejecutados por los recursos especializados.
Actor-03	Director general	Estará representado por un alto ejecutivo de la organización el cual podrá interactuar con el sistema consultando información de planes, recursos especializados y resultados.
Actor-04	Monitor del área especializada	Será el responsable de la gestión de planes inducción específica (cargar, modificar, activar y/o desactivar), suministrará la información necesaria del área especializada y será quien tenga contacto directo con el recurso especializado. Podrá tener vista previa de planes, consultar recursos especializados y resultados.
Actor-05	Recurso especializado	Ejecutará todas las fases del proceso de OnBoarding y estará en constante evaluación en cada una las actividades que ejecute para el control de su inserción en la organización.
Actor-06	RRHH	Será el responsable de la gestión de planes de inducción general, tipos de recursos especializados y recursos especializados (cargar, modificar, consultar, activar y/o desactivar según sea el caso), así como también de suministrar la información necesaria a los nuevos miembros de la organización durante sus primeros pasos en el proceso de inserción.
Actor-07	Supervisor del área especializada	Estará representado por el supervisor o encargado de cada área especializada y será el responsable de asignar todas las tareas contenidas en las metas a corto, mediano y largo plazo. Llevará a cabo la evaluación de inserción de los recursos especializados bajo su mando. Podrá tener vista previa de planes y consultar recursos especializados.

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

“MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO”

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Histórico de Revisiones

Fecha	Versión	Descripción	Autores
02/05/2019	0.90	Versión preliminar	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson
15/05/2019	0.91	Corrección versión preliminar	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson
28/05/2019	1.0	Versión final	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

4.4.2 Especificación de requisitos

Introducción

Este documento tiene un carácter técnico y está orientada a guiar y dirigir el proceso de diseño del sistema, y su posterior implementación. Contendrá un conjunto de casos de usos y una serie de plantillas, llamadas escenarios, donde se muestra la interacción usuario-sistema, y se representan las funciones u operaciones que cada actor puede realizar dentro del sistema. El objetivo principal es generar especificaciones correctas que describan con claridad el comportamiento del sistema, para su revisión y validación, por parte de los futuros usuarios.

4.4.2.1 Requisitos específicos

Cada uno de los requisitos funcionales identificados en el documento de definición de requisitos, fueron detallados a través de diagramas de casos de uso, que representan la funcionalidad del modelo de sistema desde el punto de vista de sus actores; diagramas de clases que contienen el conjunto de clases de objetos que intervienen en los casos de uso; y diagramas de secuencia que muestran la interacción entre las clases de objetos, con el fin de que el futuro desarrollador tenga un mayor entendimiento del funcionamiento del sistema.

Los casos de uso son complementados con descripciones textuales que detallan los modos de interacción y variaciones en la secuencia de interacción; estas variaciones en el flujo de eventos se denominan escenario. A continuación, se presenta el diagrama general de casos de uso. (Ver Diagrama 25, pág. 239). Seguido

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

de los diagramas de caso de uso para niveles inferiores en los casos de uso que se especifican. (Ver Diagrama 26, pág. 240, Ver Diagrama 27, pág. 241, Ver Diagrama 28, pág. 242, Ver Diagramas 29 y 30, pág. 243).

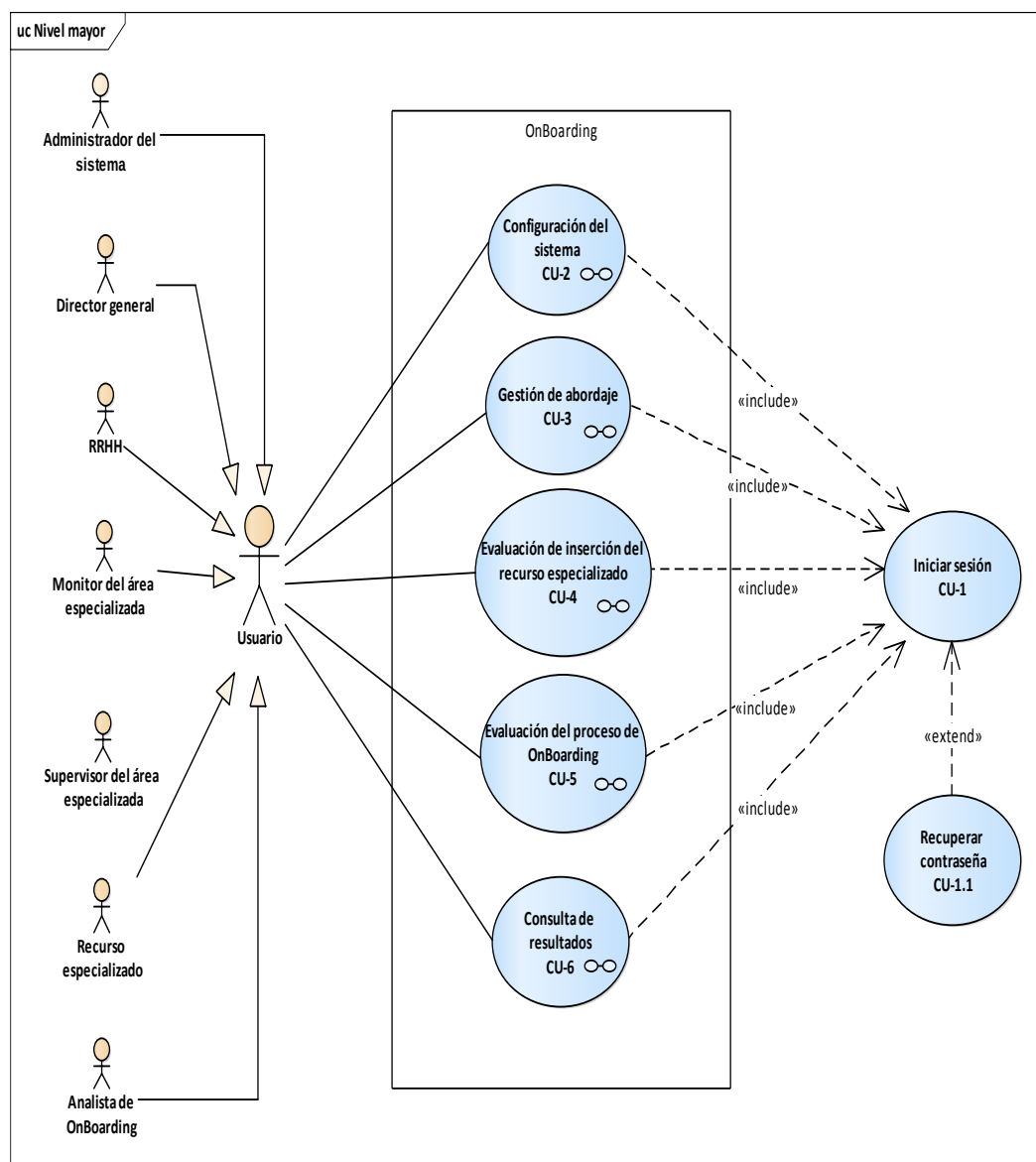
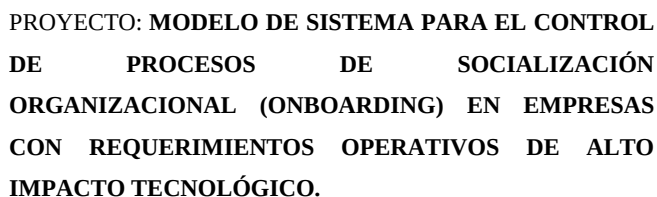


Diagrama 25. Diagrama de Caso de Uso General del Sistema
Fuente: Autores (2019)



Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos

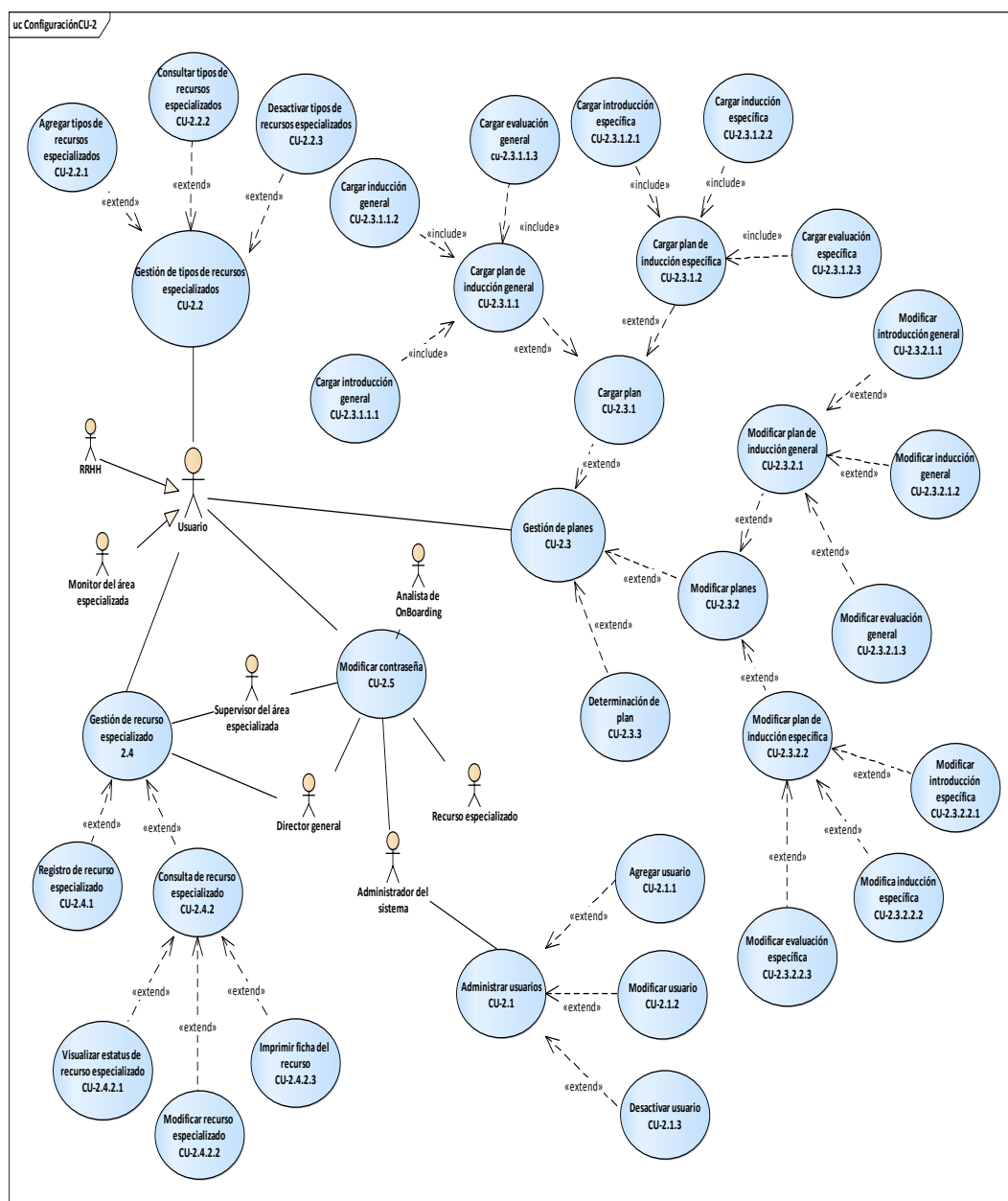


Diagrama 26. Diagrama de Caso de Uso “Configuración del sistema”
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

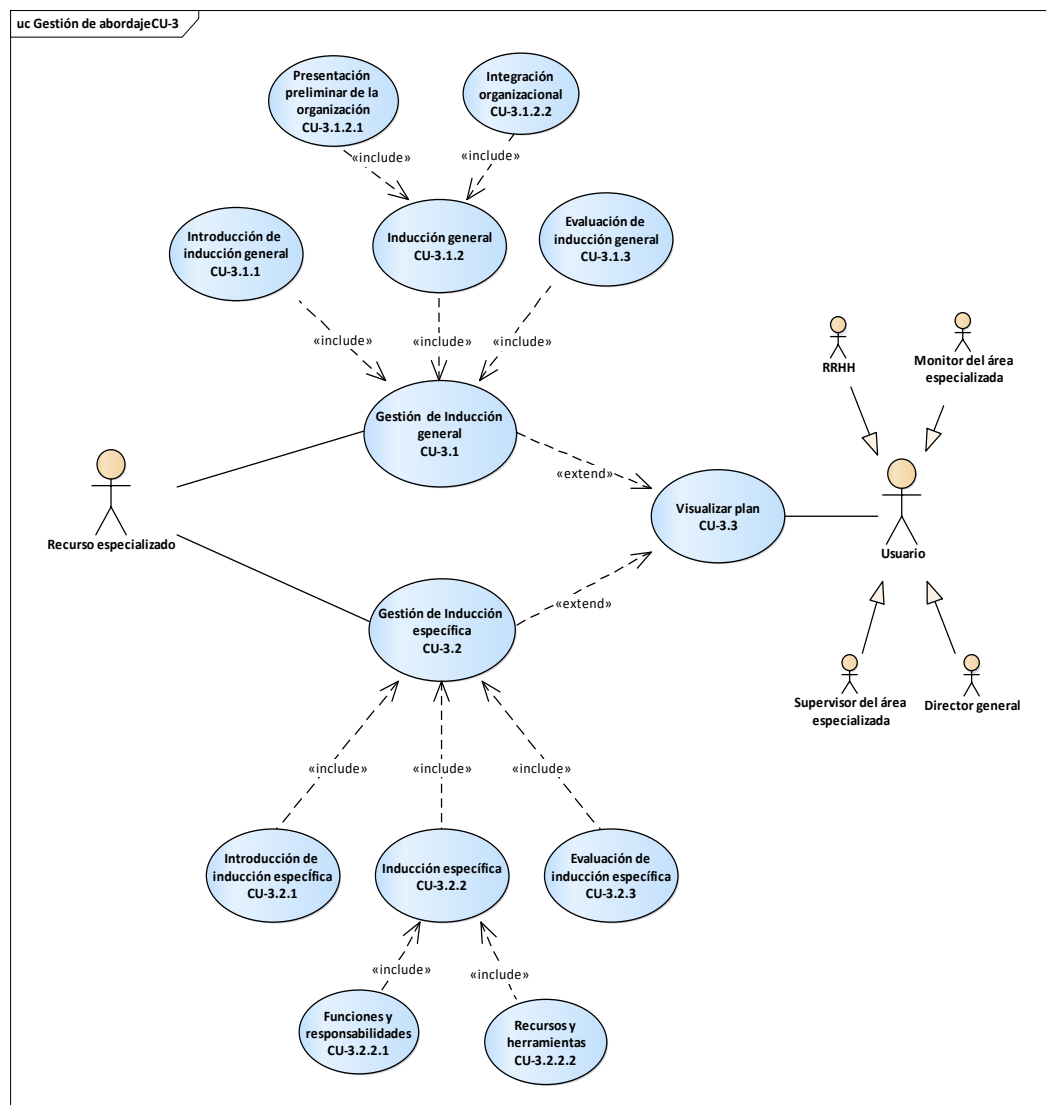


Diagrama 27. Diagrama de Caso de Uso “Gestión de abordaje”
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

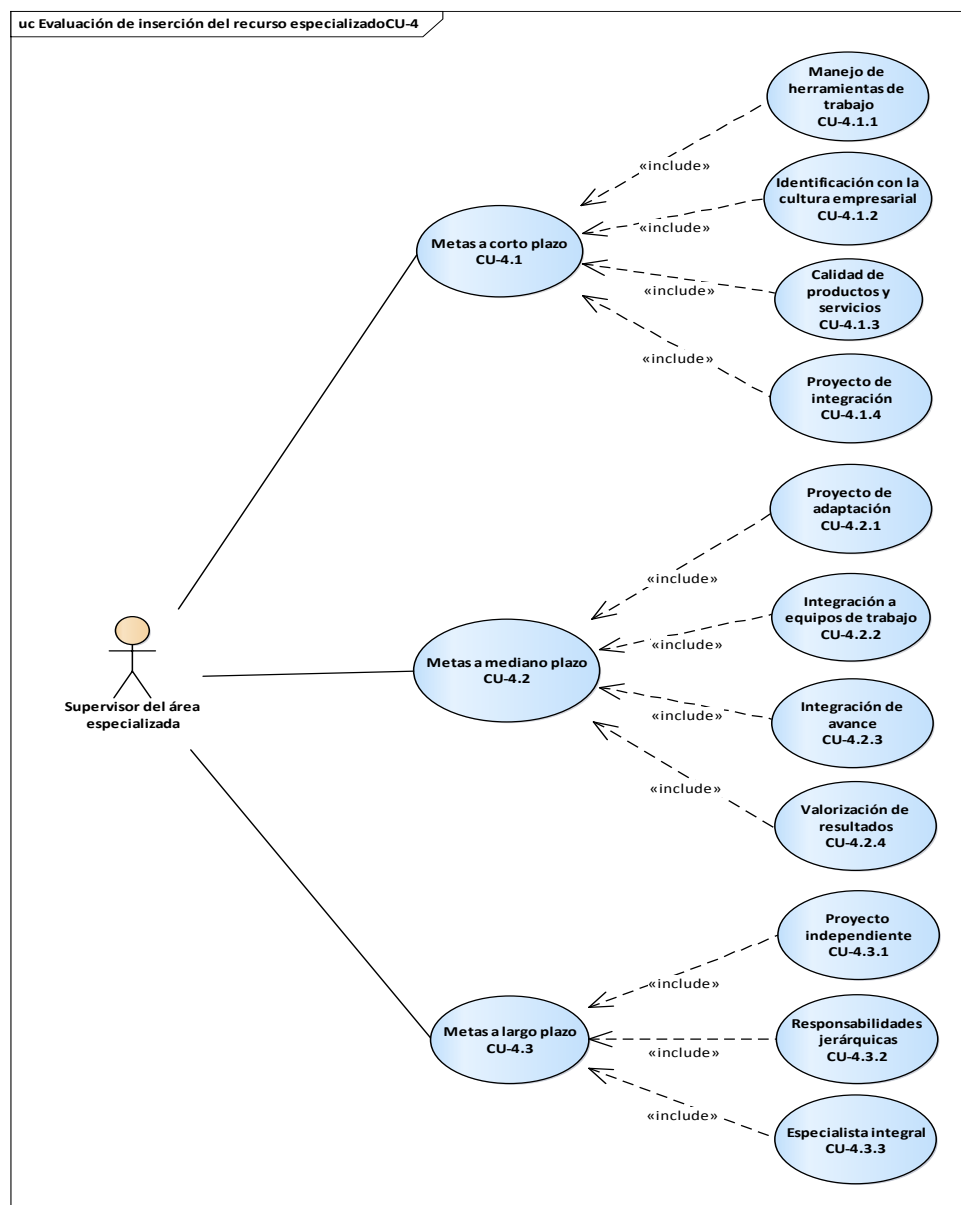


Diagrama 28. Diagrama de Caso de Uso “Evaluación de inserción del recurso especializado”

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

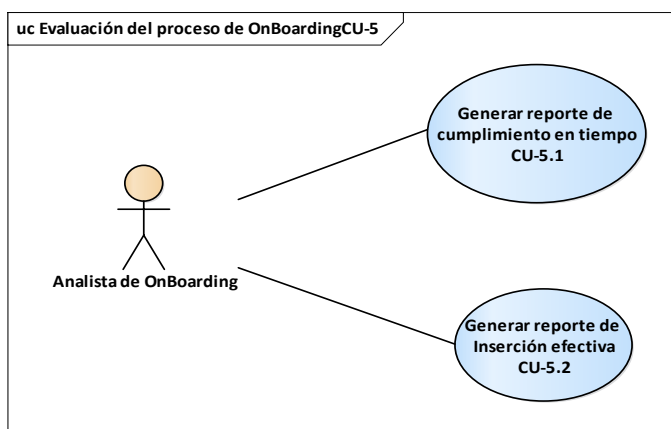


Diagrama 29 Diagrama de Caso de Uso “Evaluación del proceso de OnBoarding”

Fuente: Autores (2019)

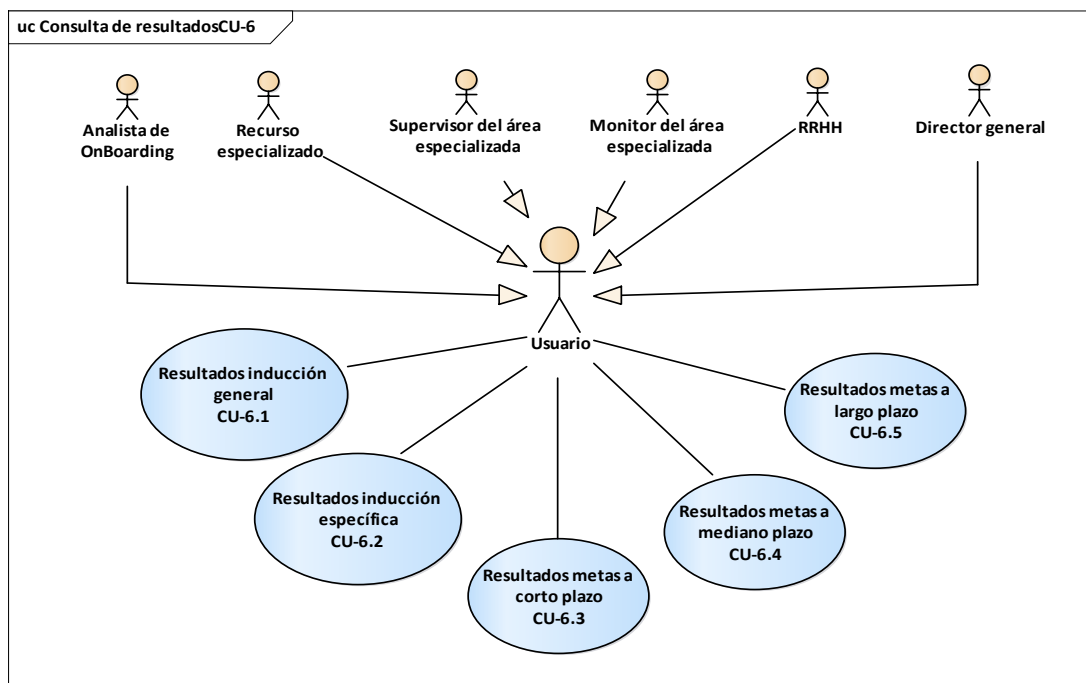


Diagrama 30. Diagrama de Caso de Uso “Consulta de resultados”

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 1: Iniciar sesión

Cuadro 42. Escenario para Caso de Uso Iniciar sesión

CASO DE USO	Iniciar sesión	CU-1
Actores:	Administrador del sistema, Director general, RRHH, Supervisor del área especializada, Monitor del área especializada, Analista de OnBoarding, Recurso especializado	
Referencias:	RF-01	
Propósito:	Validar que solo tenga acceso al sistema personal de la organización involucrado con el proceso de OnBoarding y que solo tengan acceso al perfil correspondiente de acuerdo al rol dentro del sistema de socialización organizacional.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario abra la página principal del sistema en su navegador. El proceso inicia cuando el nombre de usuario y contraseña son validados. El caso de uso finaliza cuando el sistema da acceso al usuario o cuando muestra un mensaje de alerta por acceso denegado.	
Precondición:	Acceder a la página principal del sistema de OnBoarding, donde se solicitará nombre de usuario y contraseña. El usuario que se autentifica debe estar previamente registrado para acceder al sistema.	
Postcondición:	Al ser validado, el usuario ingresa al sistema, donde se muestra el menú principal y tiene acceso a los módulos previamente asignados por el administrador del sistema, de acuerdo al perfil que le corresponda.	

Fuente: Autores (2019)

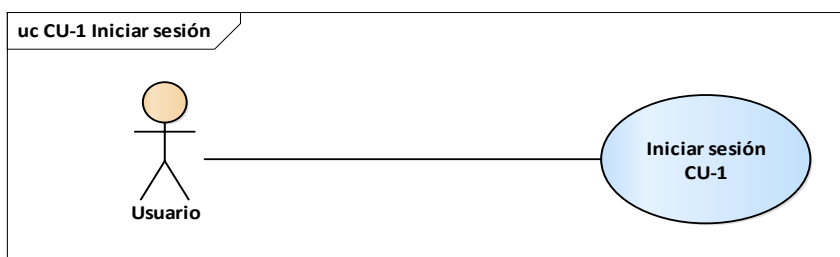


Diagrama 31. Diagrama de Caso de Uso Iniciar sesión

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

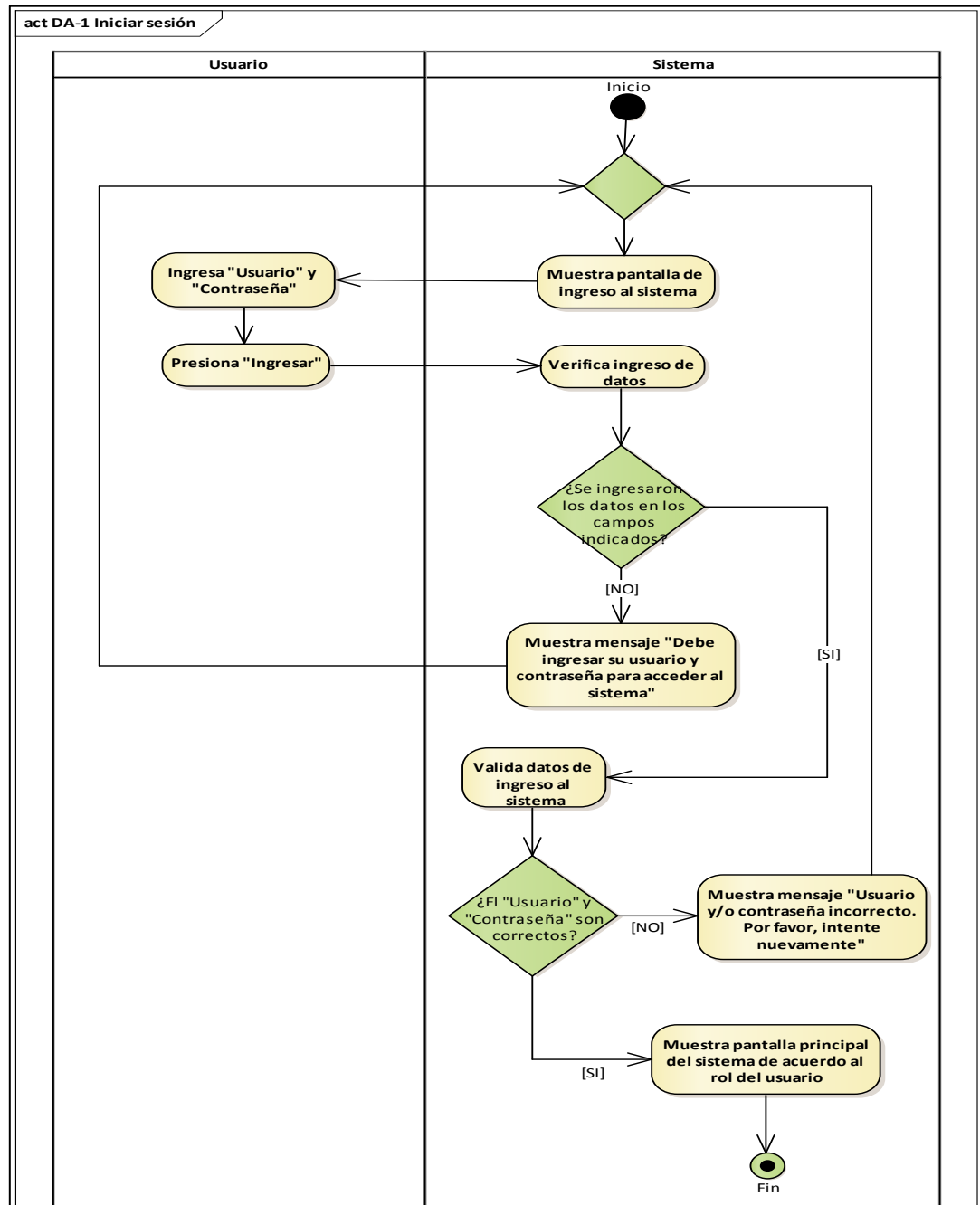


Diagrama 32. Diagrama de Actividad Iniciar sesión
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

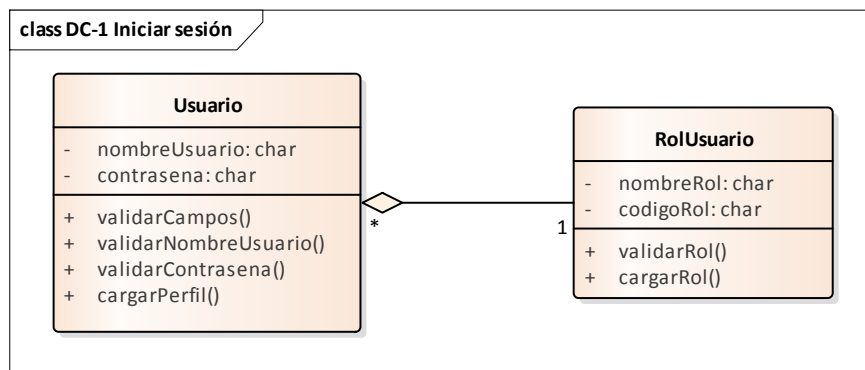


Diagrama 33. Diagrama de Clases Iniciar sesión
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

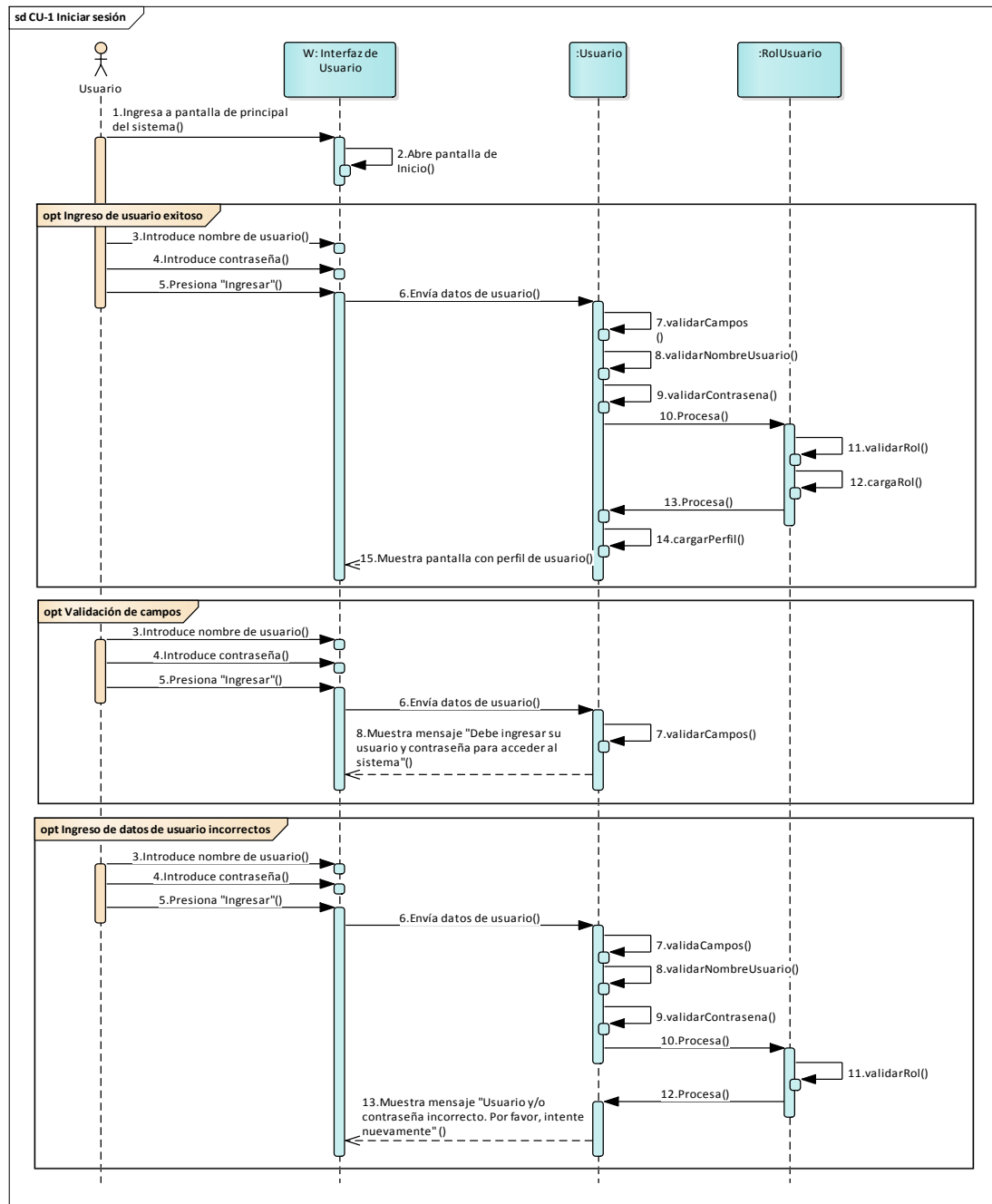


Diagrama 34. Diagrama de Secuencia Iniciar sesión
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 2: Recuperar contraseña

Cuadro 43. Escenario para Caso de Uso Recuperar contraseña

CASO DE USO	Recuperar contraseña	CU-1.1
Actores:	Administrador del sistema, Director general, RRHH, Supervisor del área especializada, Monitor del área especializada, Analista de OnBoarding, Recurso especializado	
Referencias:	RF-32	
Propósito:	Validar que el sistema permita la recuperación al acceso de la aplicación web al personal de la organización involucrado con el proceso de OnBoarding.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario abra la página principal del sistema en su navegador. El proceso inicia cuando el usuario presiona “Recuperar contraseña”. El caso de uso finaliza cuando el sistema otorga la recuperación exitosa.	
Precondición:	Acceder a la pantalla principal de Recuperación de contraseña e ingresar correo para verificar si este está registrado en el sistema.	
Postcondición:	Al recuperar la contraseña, el usuario ingresa a la pantalla principal del sistema, donde puede ingresar a su cuenta.	

Fuente: Autores (2019)

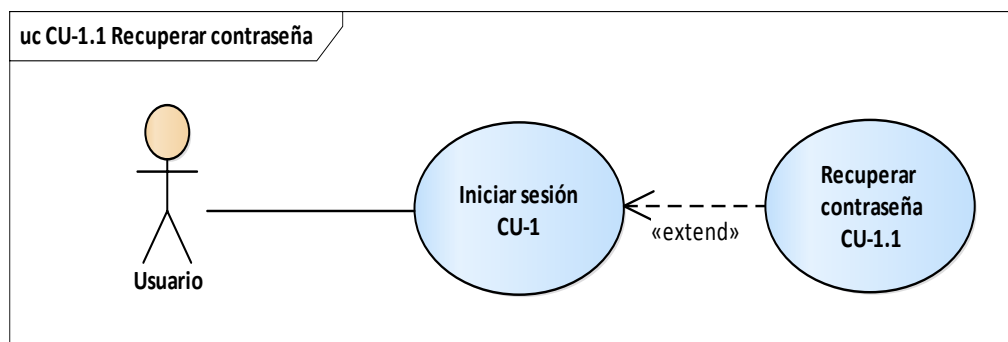


Diagrama 35. Diagrama de Caso de Uso Recuperar contraseña

Fuente: Autores (2019)



NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos

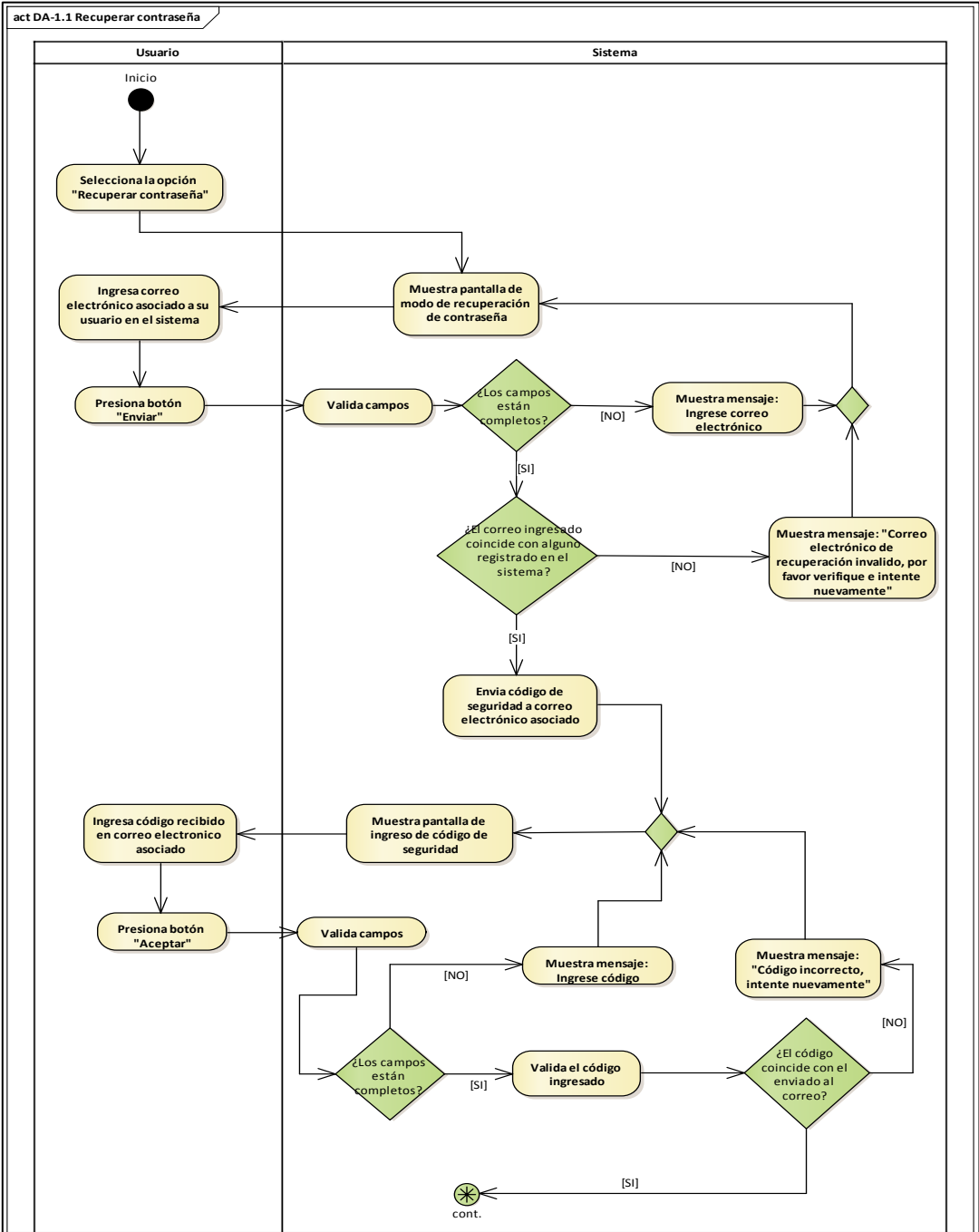


Diagrama 36. Diagrama de Actividad Recuperar contraseña

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

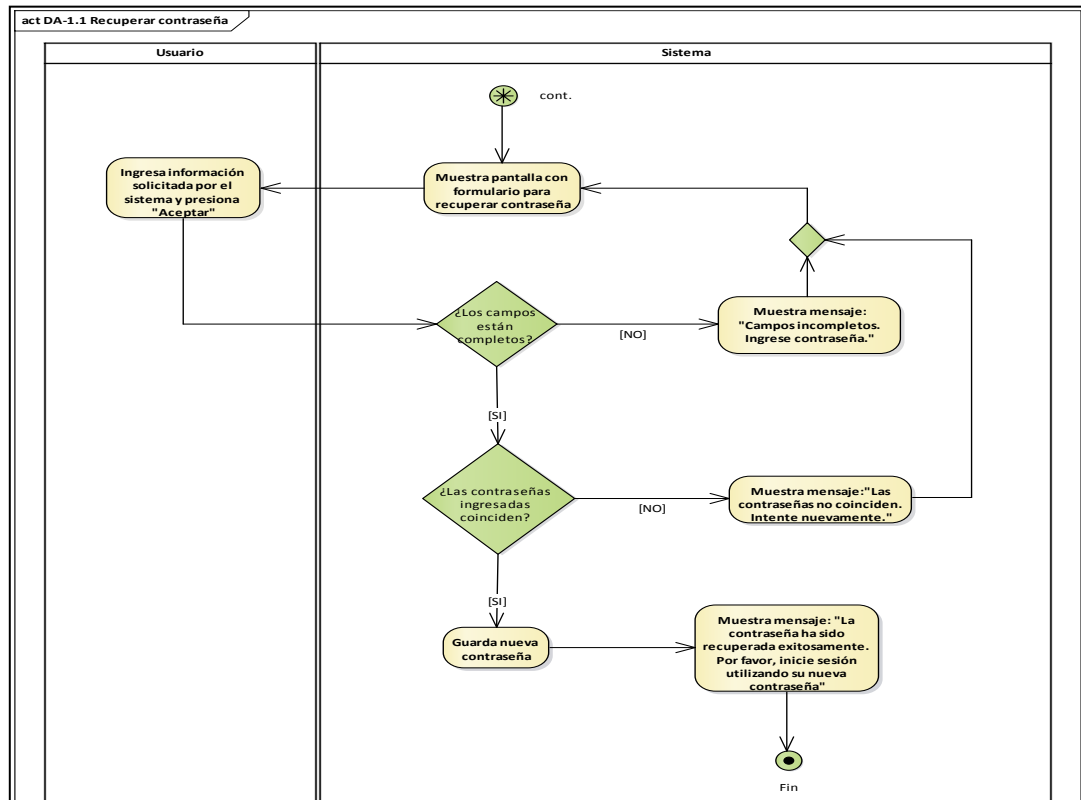


Diagrama 36. Diagrama de Actividad Recuperar contraseña (cont.)
Fuente: Autores (2019)

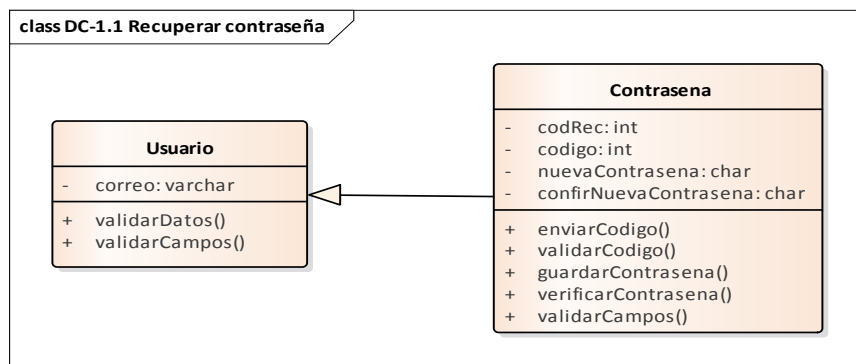


Diagrama 37. Diagrama de Clases Recuperar contraseña
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0 Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

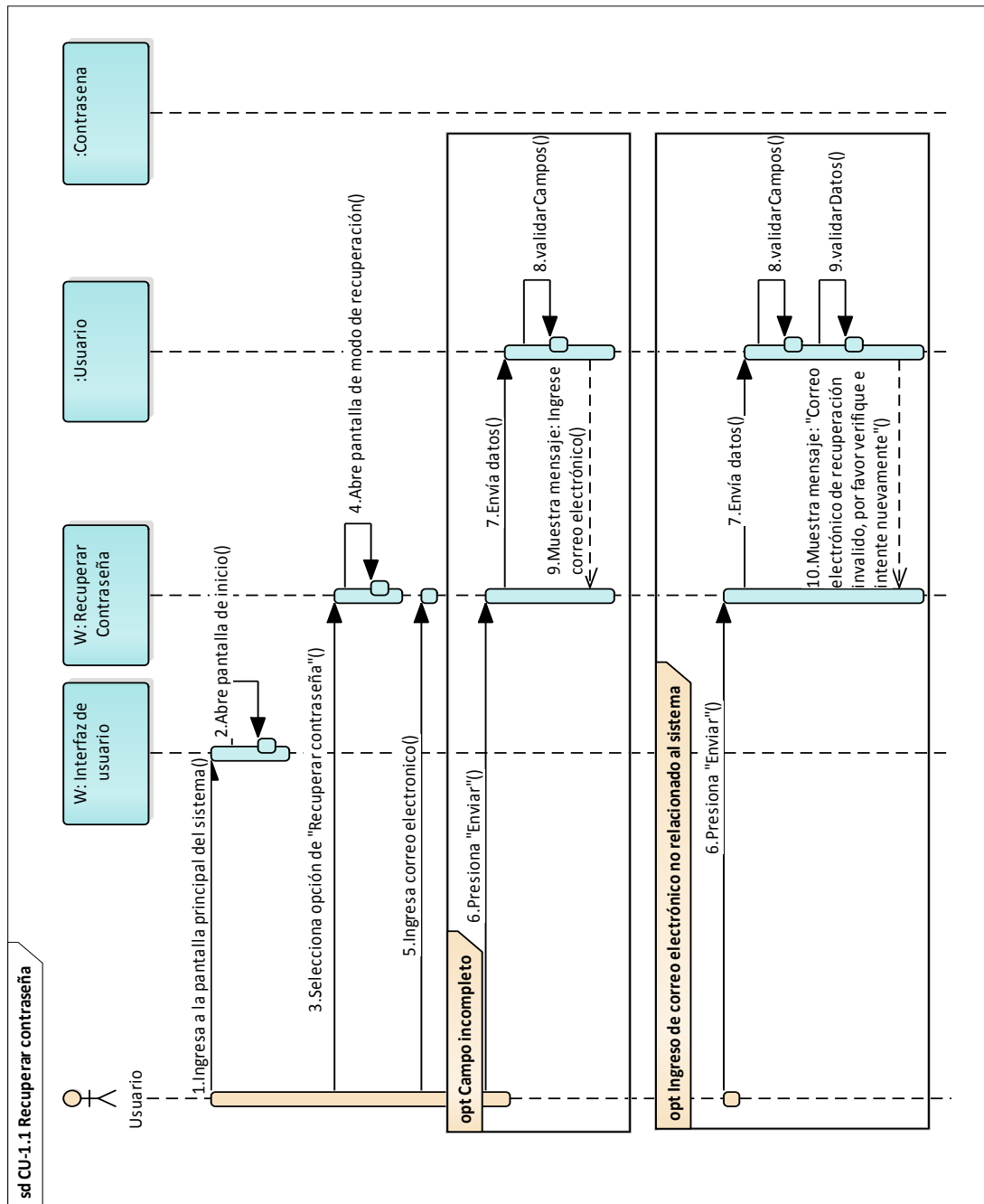


Diagrama 38. Diagrama de Secuencia Recuperar contraseña

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

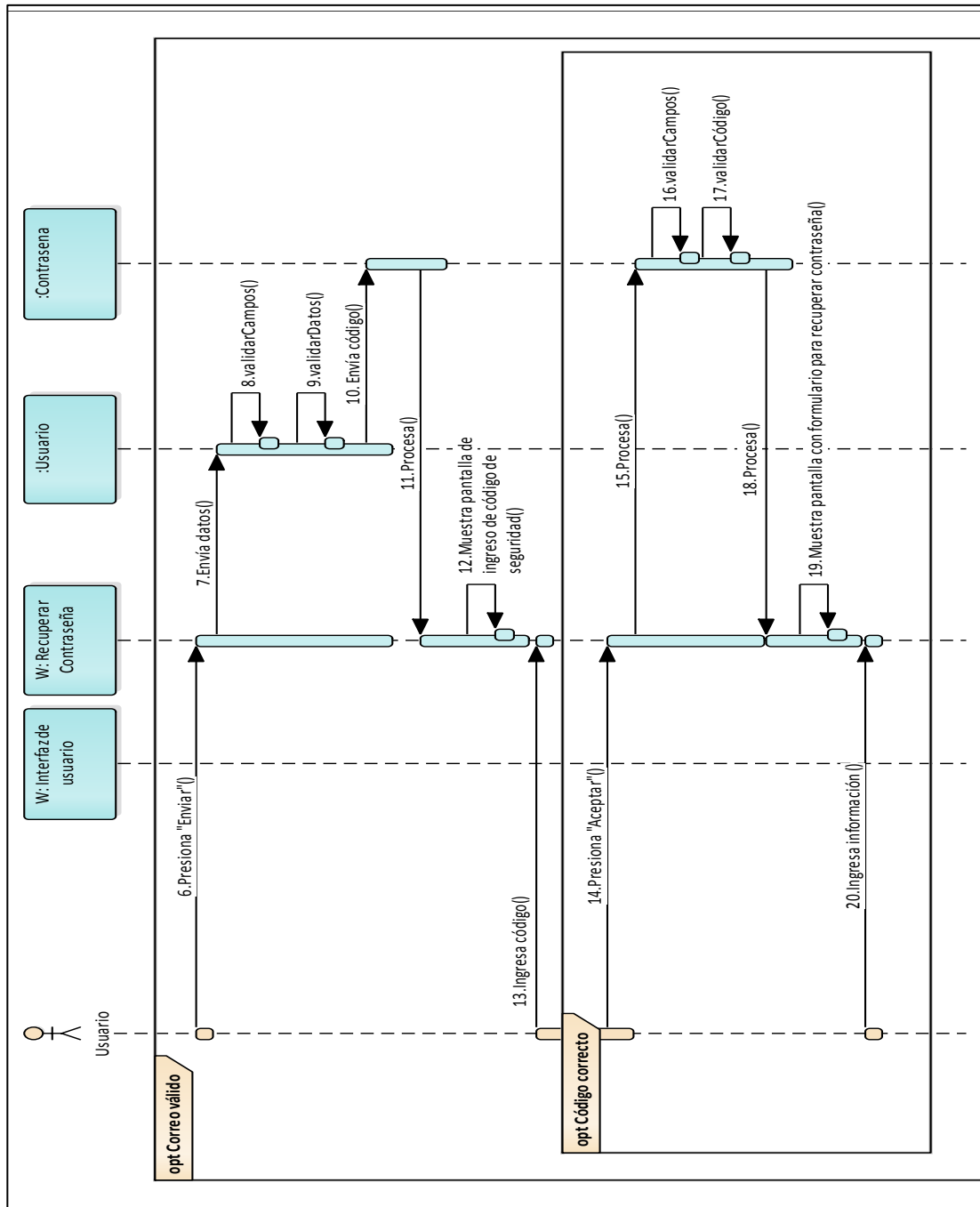


Diagrama 38. Diagrama de Secuencia Recuperar contraseña (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

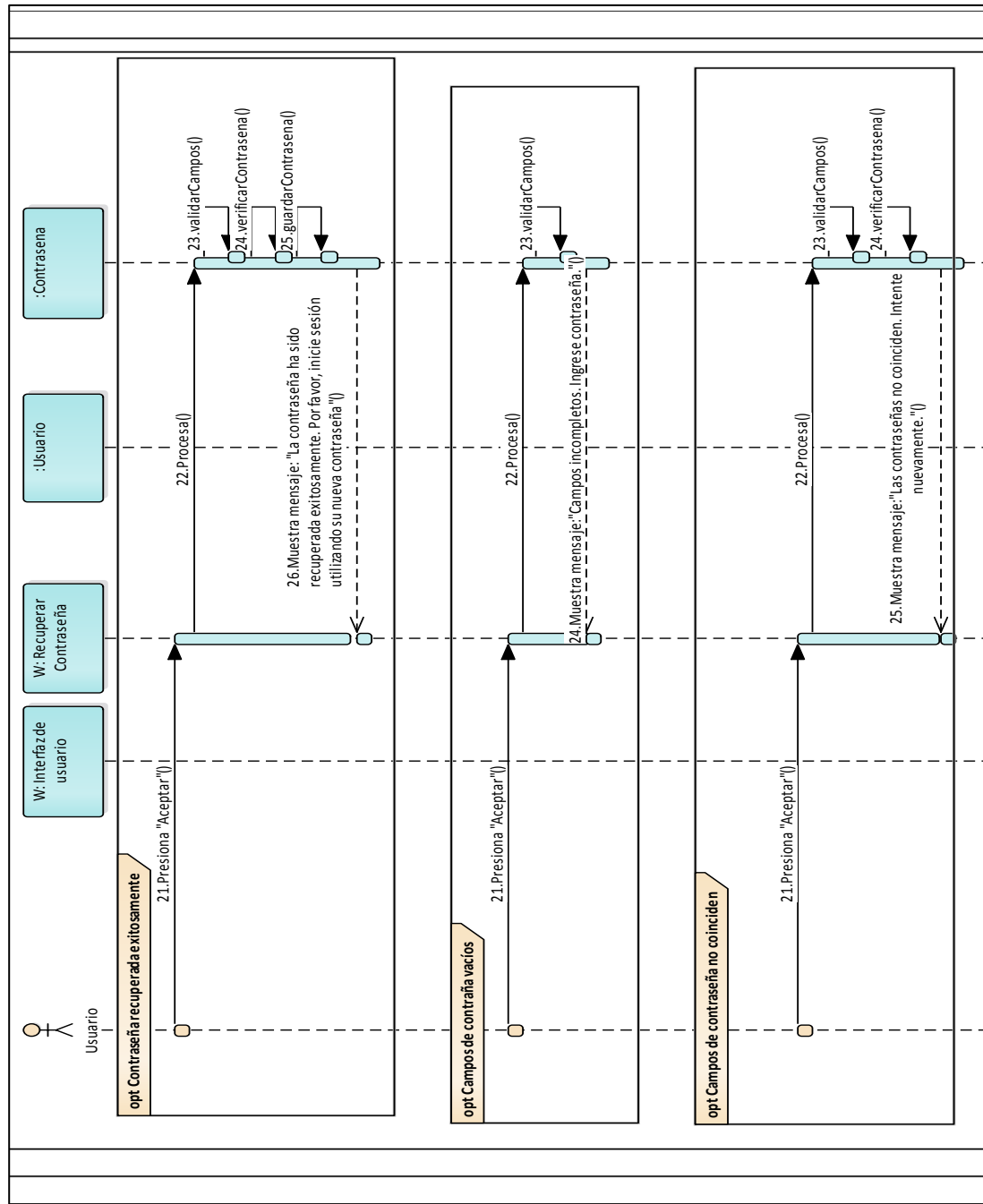


Diagrama 38. Diagrama de Secuencia Recuperar contraseña (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

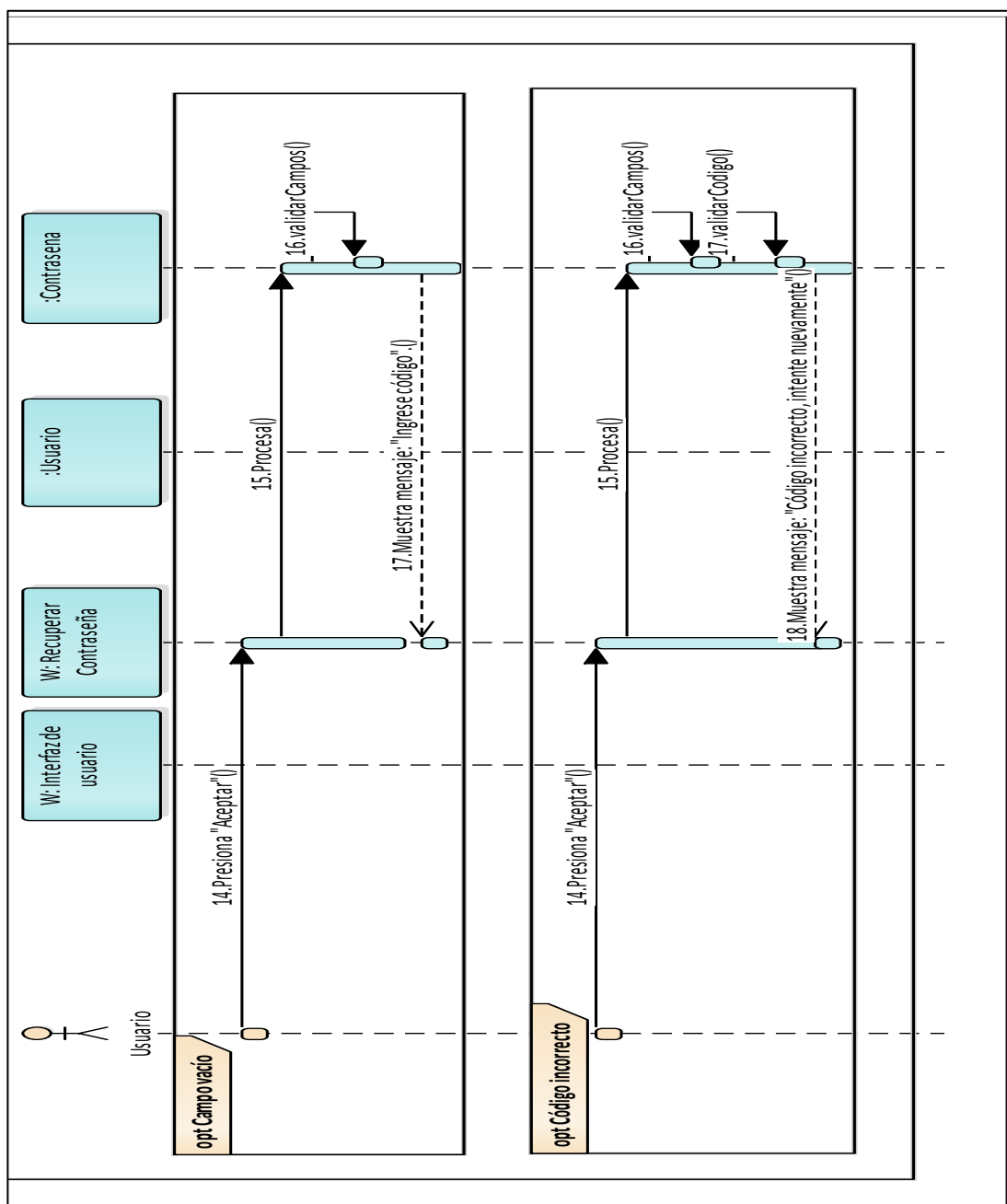


Diagrama 38. Diagrama de Secuencia Recuperar contraseña (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 3: Agregar usuario

Cuadro 44. Escenario para Caso de Uso Agregar usuario

CASO DE USO	Agregar usuario	CU-2.1.1
Actores:	Administrador del sistema.	
Referencias:	RF-02, RF-06, RF-07, RF-22	
Propósito:	Agregar los usuarios que estarán interactuando con el sistema, asignando el rol que desempeñarán durante el abordaje.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Agregar usuario” del módulo “administrar usuarios”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Agregar usuario”. El caso de uso finaliza cuando el sistema agrega un nuevo usuario a la base de datos de los usuarios.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema y le ha asignado el rol de “administrador del sistema”. El usuario se encuentra en el módulo “administración de usuarios”	
Postcondición:	El administrador del sistema agrega un nuevo usuario al sistema.	

Fuente: Autores (2019)

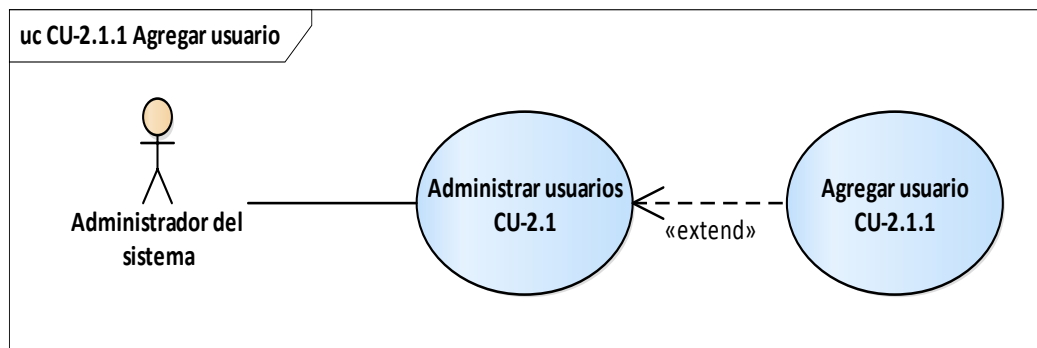


Diagrama 39. Diagrama de Caso de Uso Agregar usuario

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

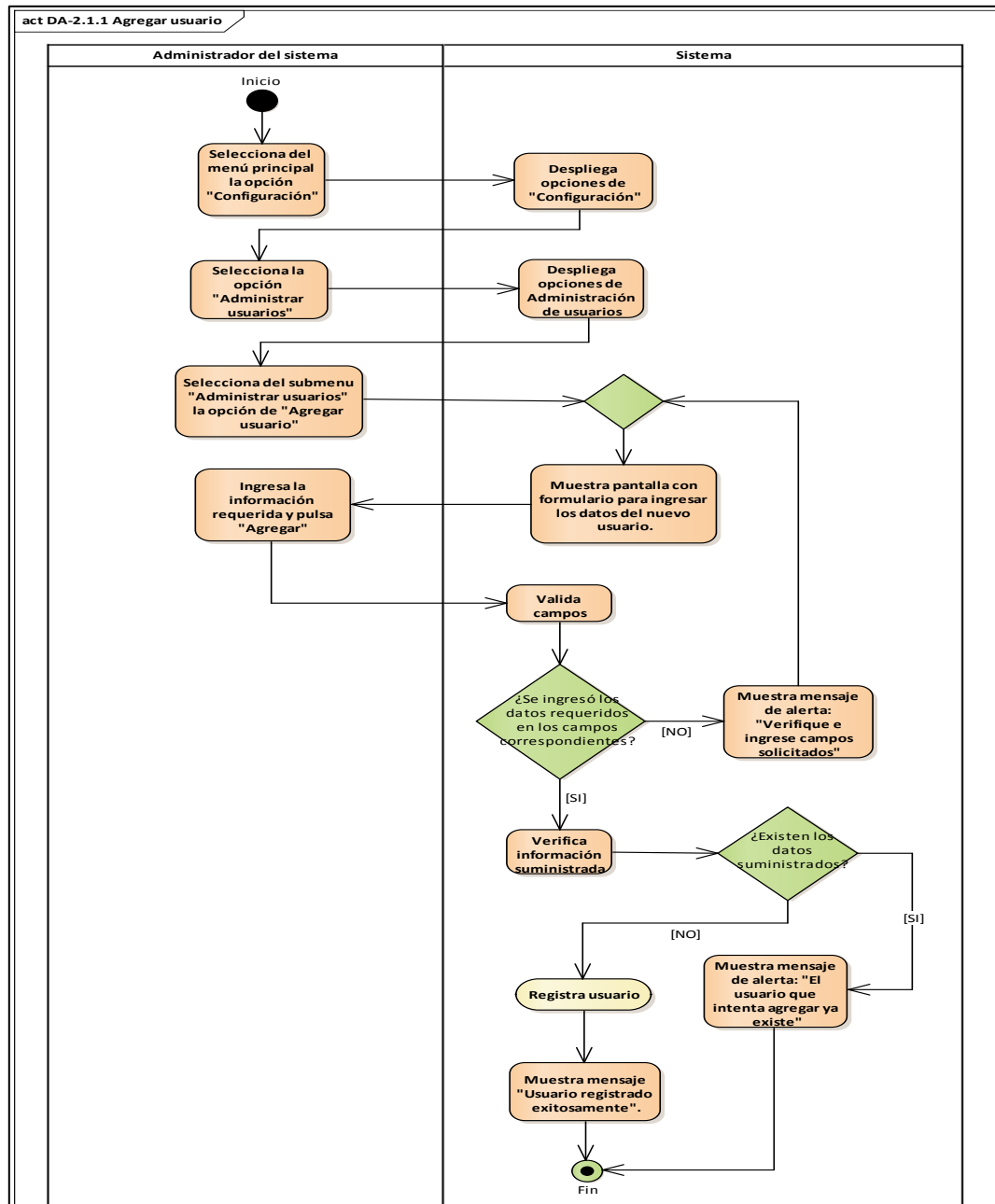


Diagrama 40. Diagrama de Actividad Agregar usuario
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

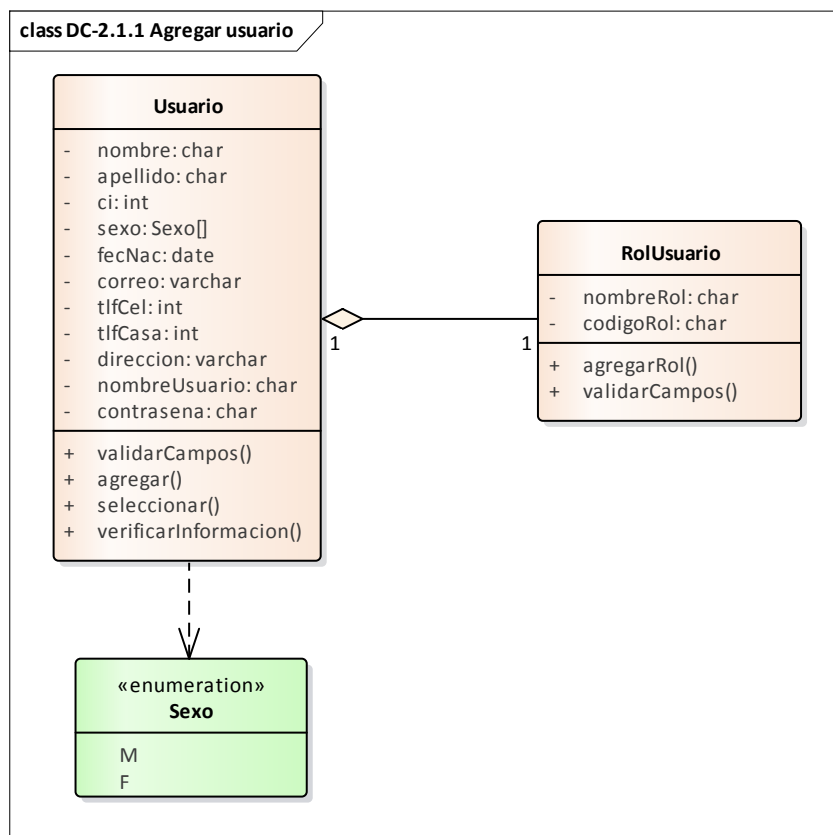


Diagrama 41. Diagrama de Clases Agregar usuario
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

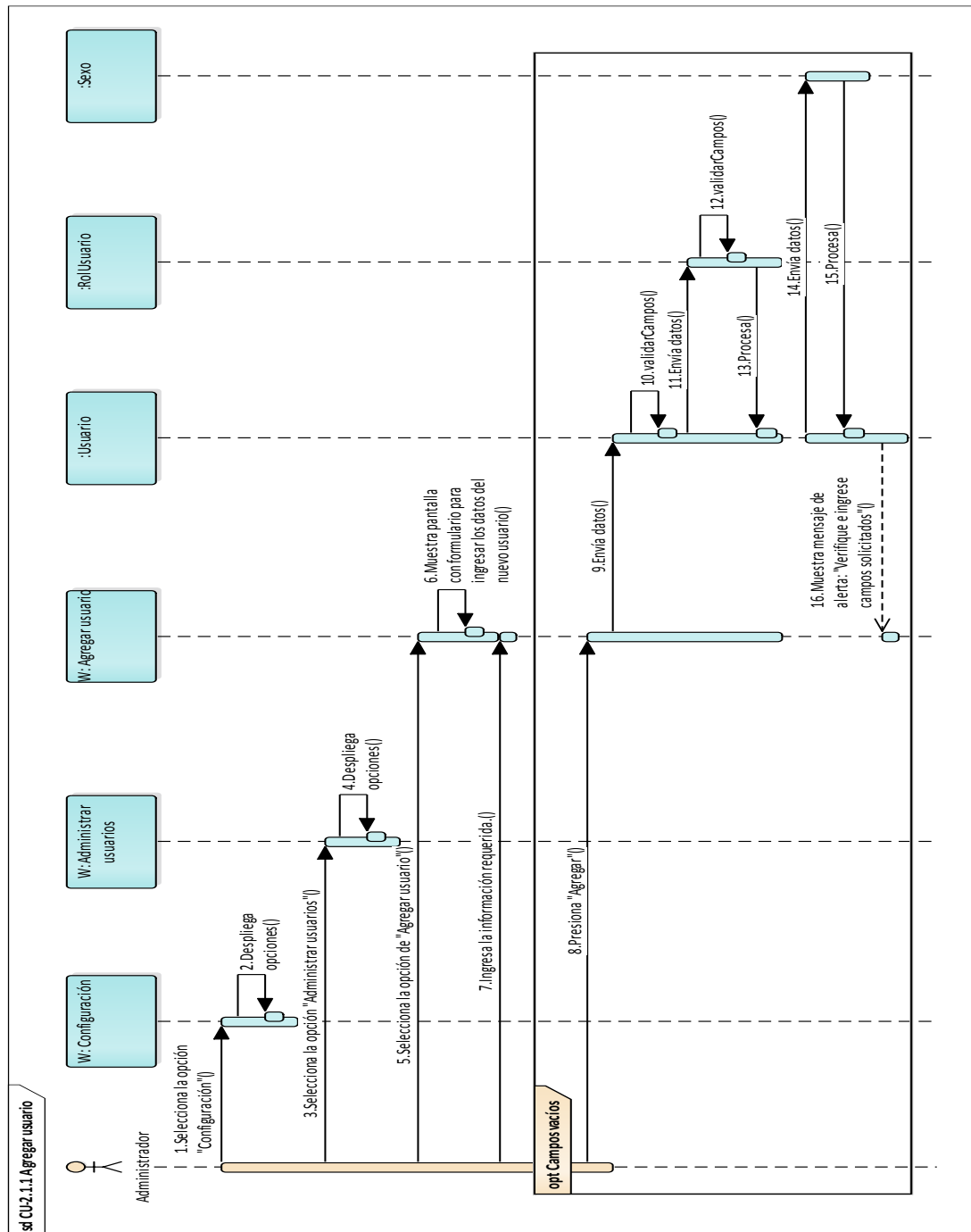


Diagrama 42. Diagrama de Secuencia Agregar usuario

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

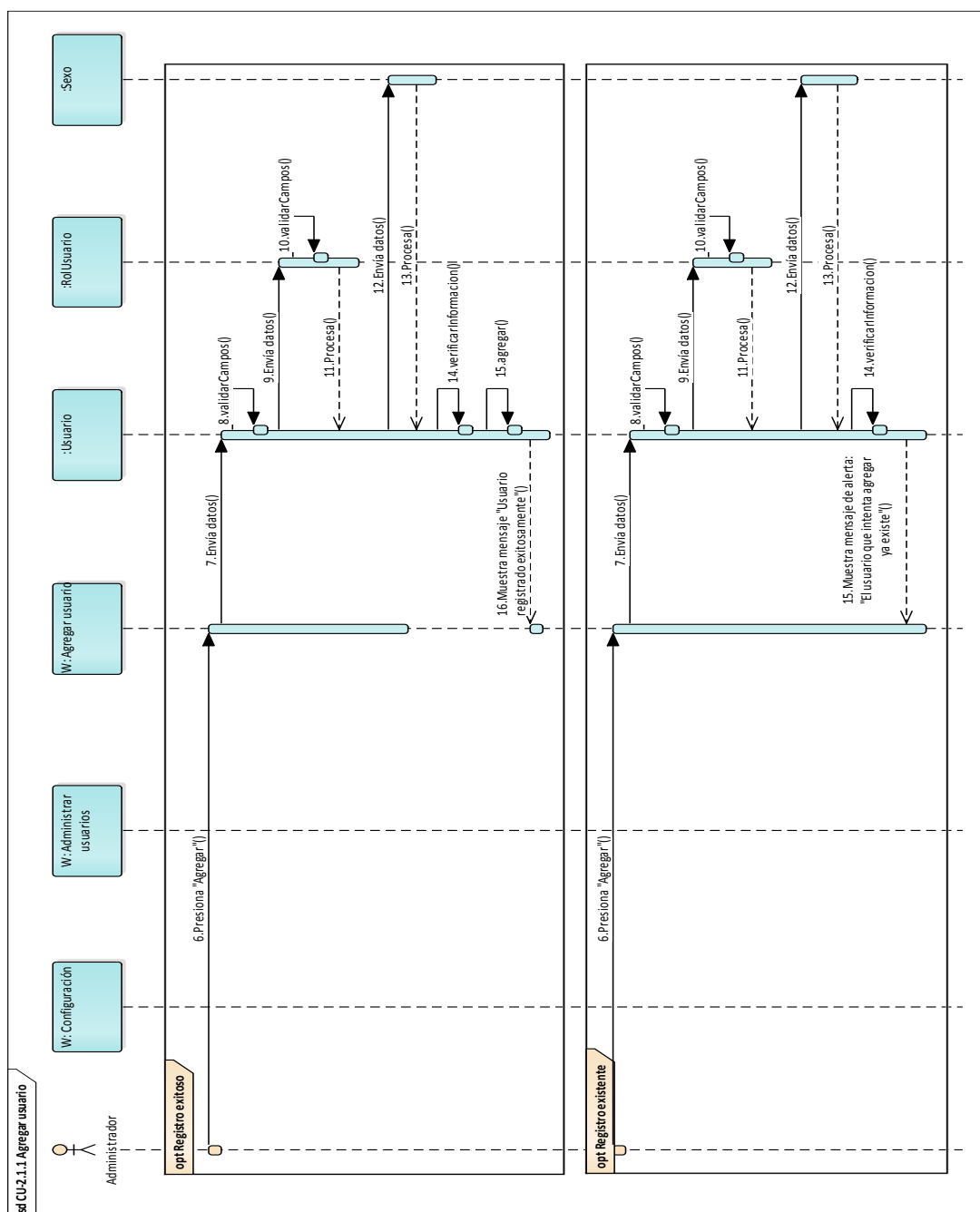


Diagrama 42. Diagrama de Secuencia Agregar usuario (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 4: Modificar usuario

Cuadro 45. Escenario para Caso de Uso Modificar usuario

CASO DE USO	Modificar usuario	CU-2.1.2
Actores:	Administrador del sistema.	
Referencias:	RF-02, RF-06, RF-07, RF-22	
Propósito:	Modificar los usuarios que están registrados en el sistema, indicando los cambios en la información suministrada anteriormente al sistema.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Modificar usuario” del módulo “administrar usuarios”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Modificar usuario”. El caso de uso finaliza cuando el sistema modifica un usuario de la base de datos de los usuarios.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema y le ha asignado el rol de “administrador del sistema”. El usuario se encuentra en el módulo “Modificar usuario”.	
Postcondición:	El administrador del sistema modifica un usuario y el sistema realiza la actualización en la base de datos de usuarios.	

Fuente: Autores (2019)

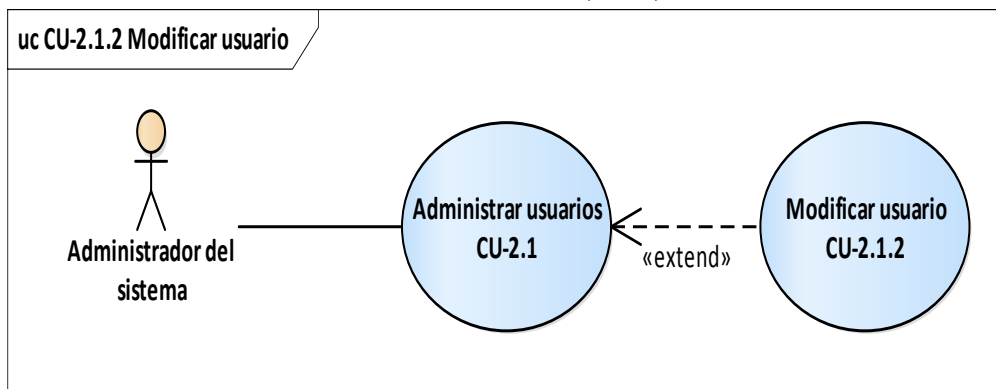


Diagrama 43. Diagrama de Caso de Uso Modificar usuario

Fuente: Autores (2019)



NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos

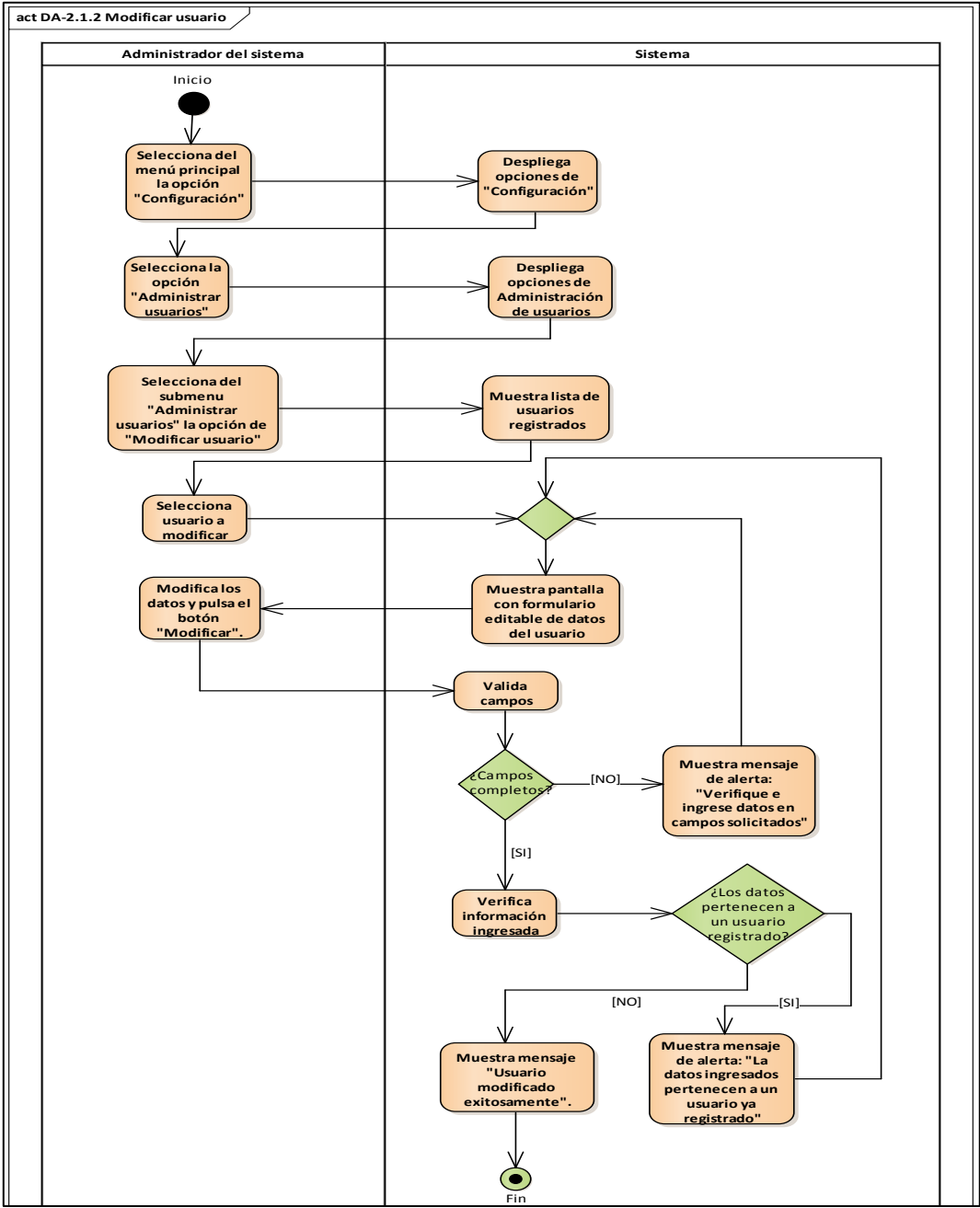


Diagrama 44. Diagrama de Actividad Modificar usuario
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

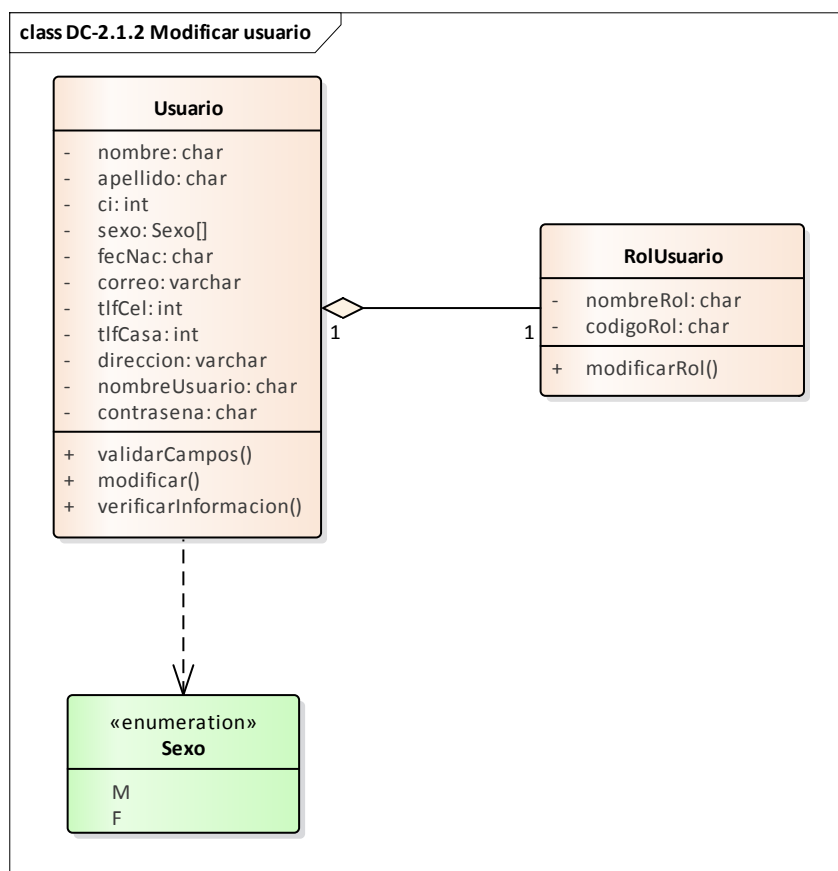
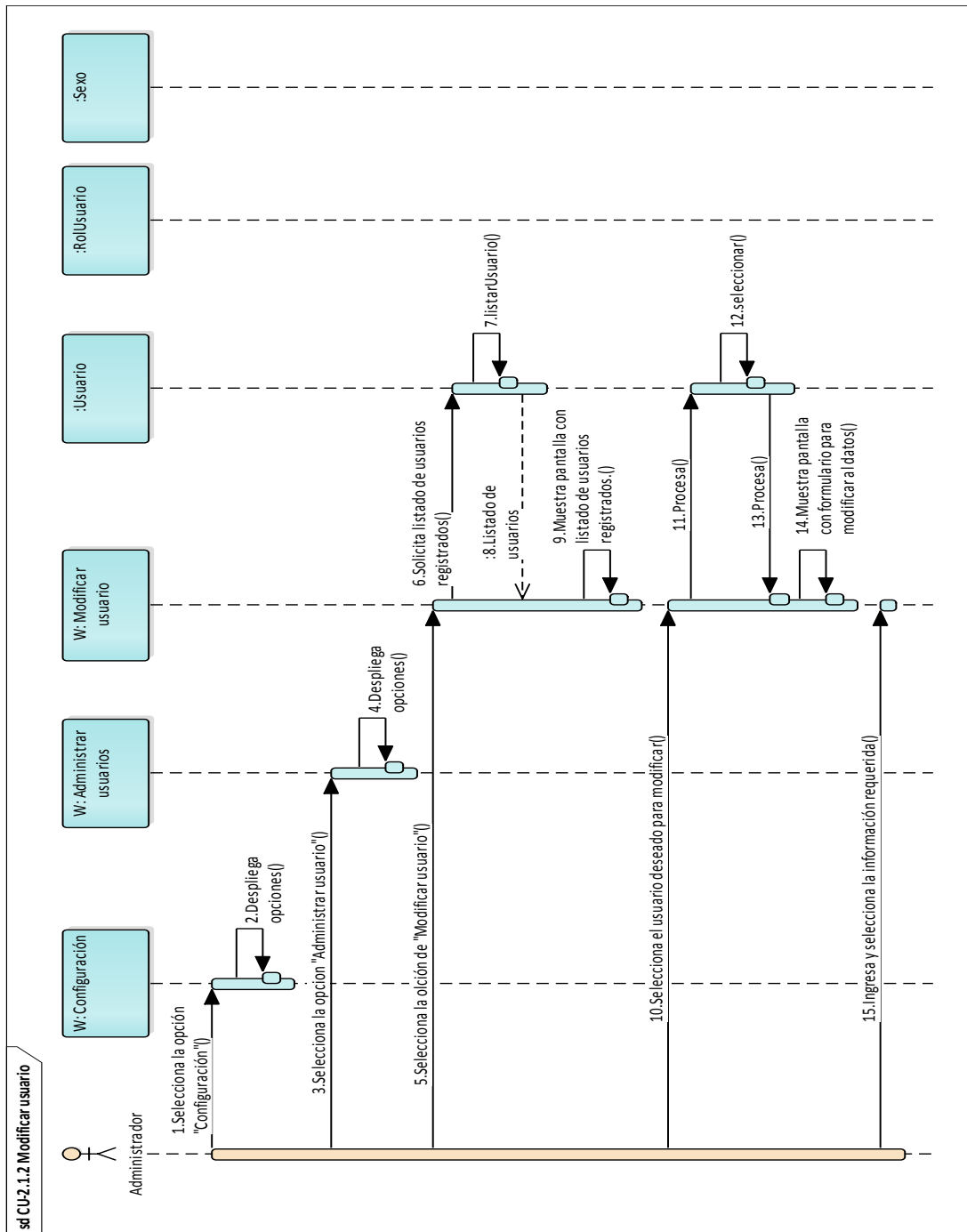


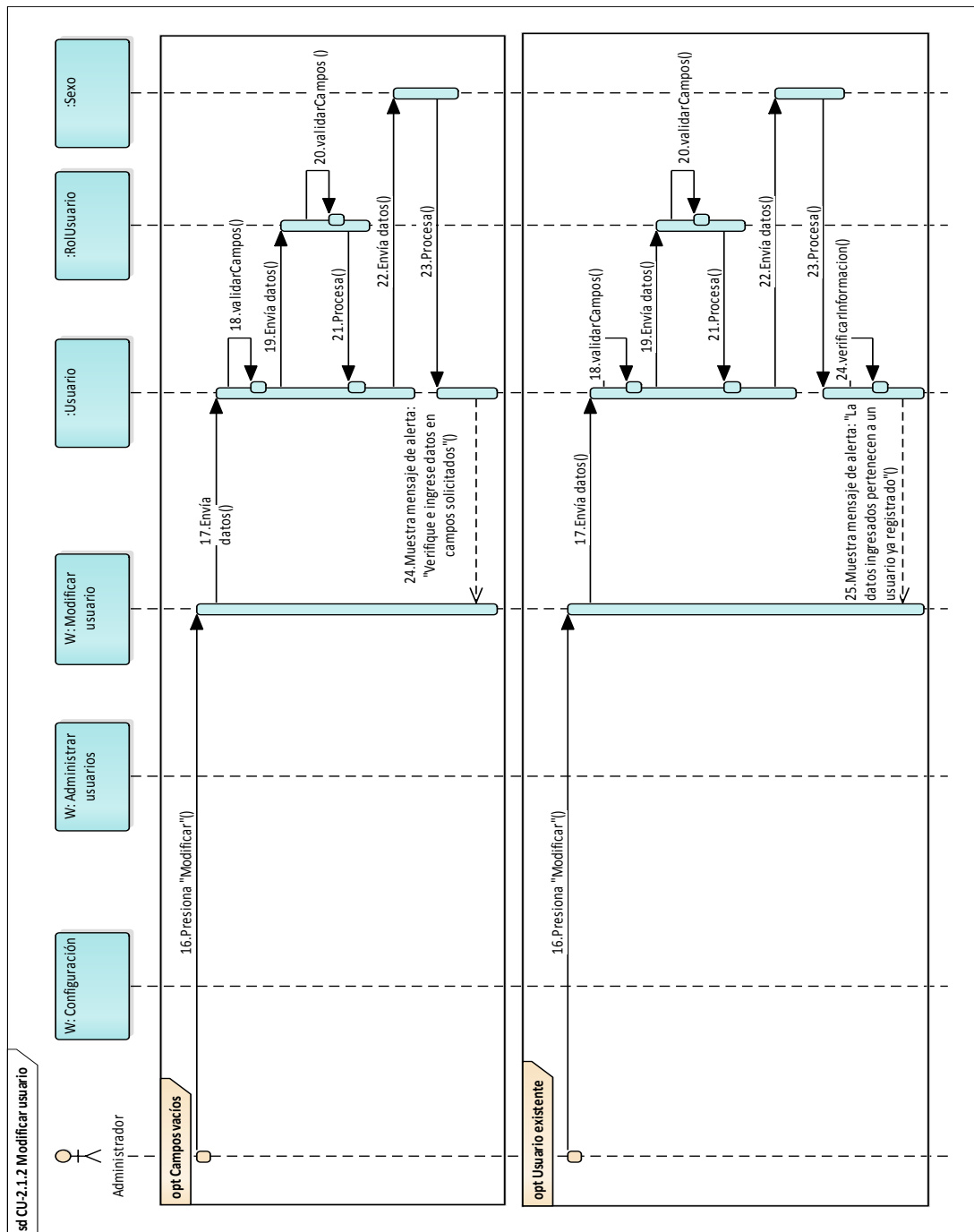
Diagrama 45. Diagrama de Clases Modificar usuario
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019



	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Diagrama 46. Diagrama de Secuencia Modificar usuario



	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Diagrama 46. Diagrama de Secuencia Modificar usuario (cont.)

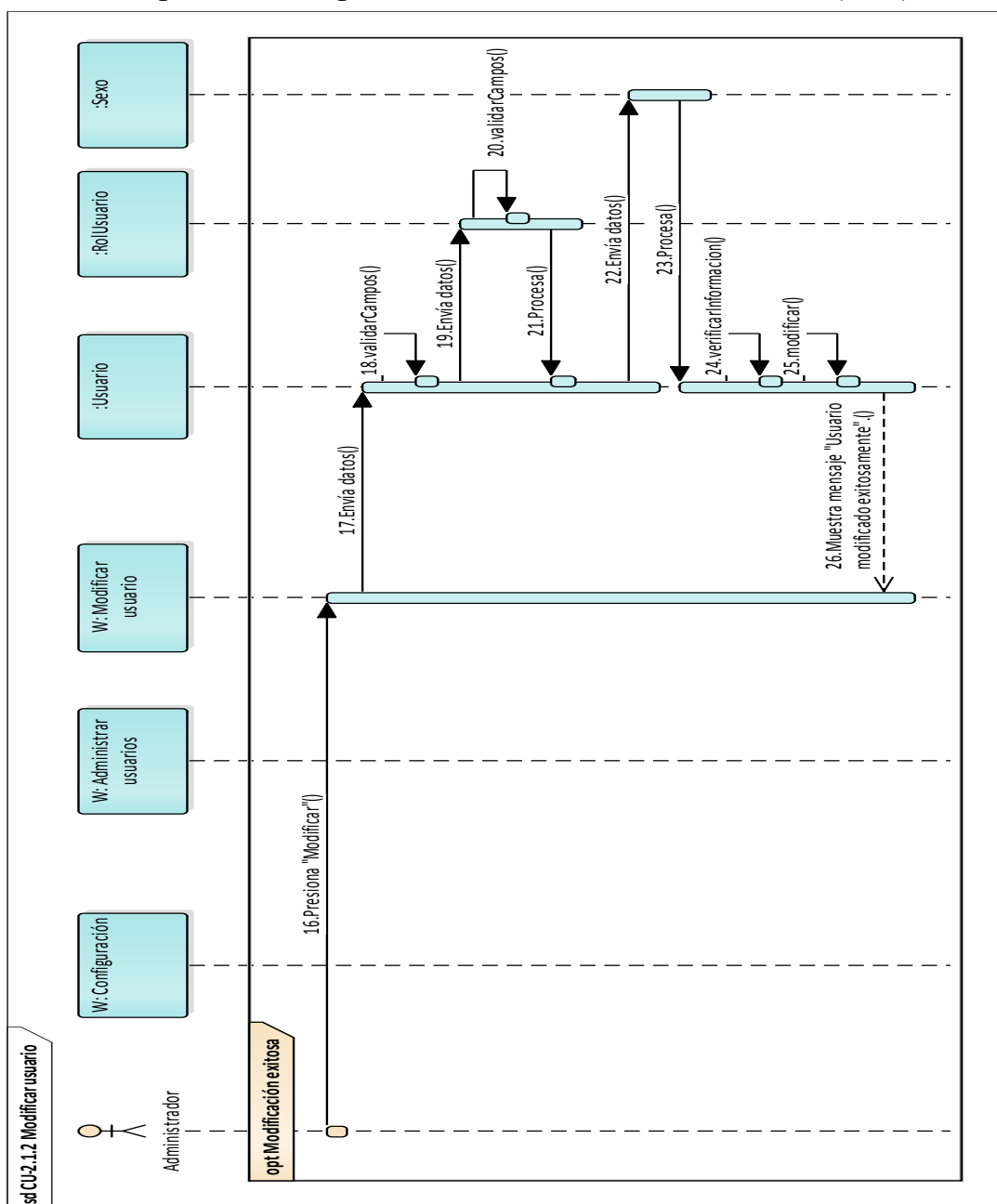


Diagrama 46. Diagrama de Secuencia Modificar usuario (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 5: Desactivar usuario

Cuadro 46. Escenario para Caso de Uso Desactivar usuario

CASO DE USO	Desactivar usuario	CU-2.1.3
Actores:	Administrador del sistema.	
Referencias:	RF-02, RF-06, RF-22	
Propósito:	Desactivar los usuarios que ya no se encuentren en proceso de abordaje o que no estén en interacción con el sistema.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Desactivar usuario” del módulo “administrar usuarios”. El proceso inicia cuando el usuario ingresa la C.I. del usuario a desactivar. El caso de uso finaliza cuando el sistema desactiva un usuario de la base de datos de los usuarios.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema y le ha asignado el rol de “administrador del sistema”. El usuario se encuentra en el módulo “Desactivar usuario”.	
Postcondición:	El administrador del sistema desactiva un usuario y el sistema realiza la actualización en la base de datos de usuarios.	

Fuente: Autores (2019)

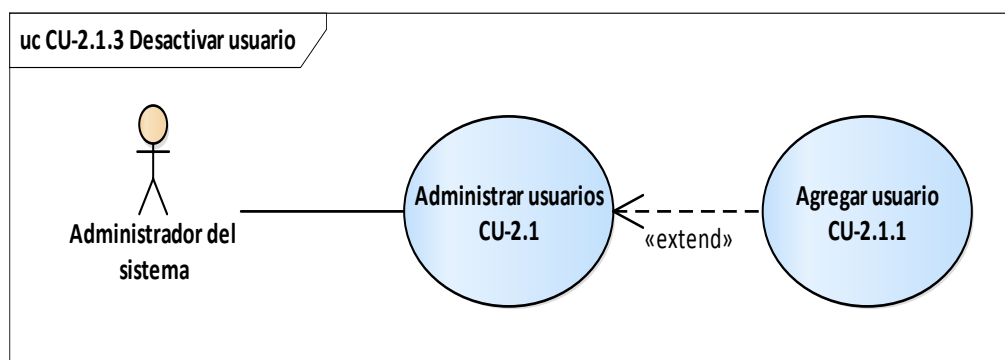


Diagrama 47. Diagrama de Caso de Uso Desactivar usuario

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

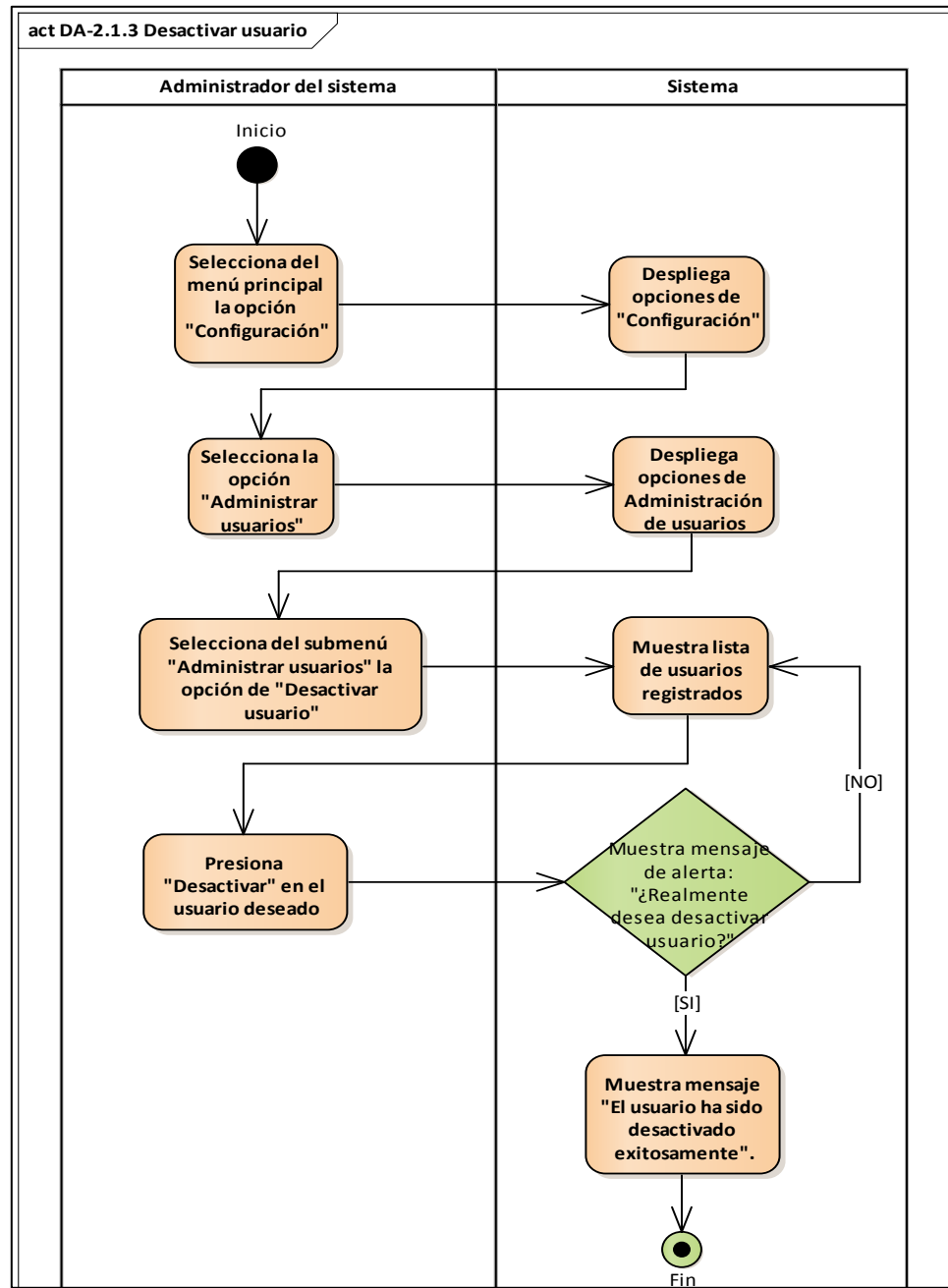


Diagrama 48. Diagrama de Actividad Desactivar usuario
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

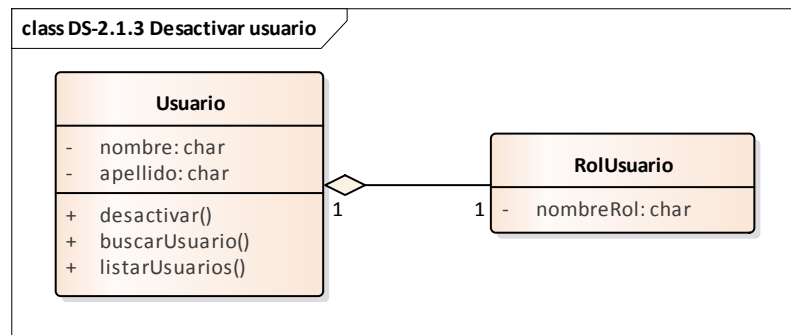


Diagrama 49. Diagrama de Clases Desactivar usuario
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

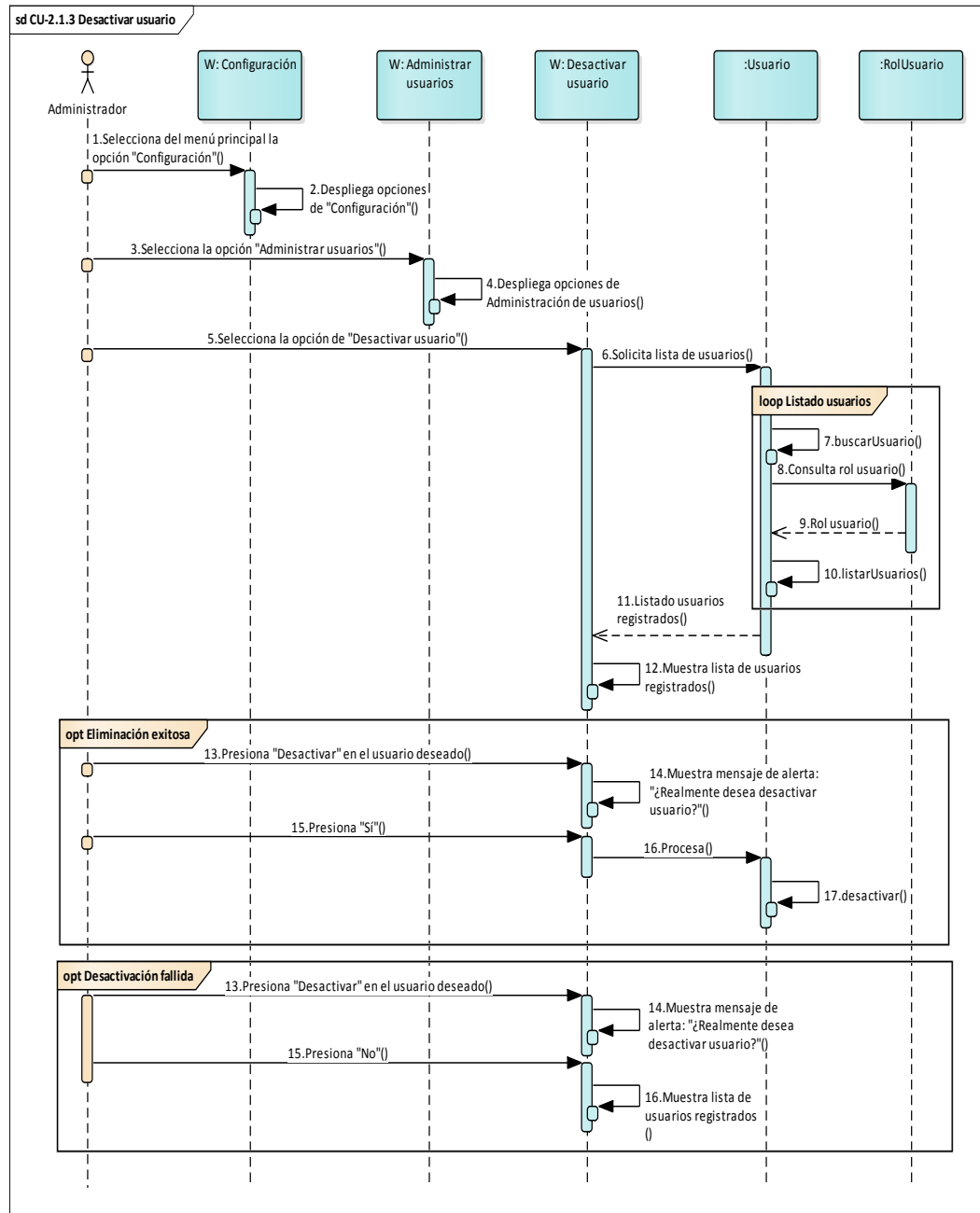


Diagrama 50. Diagrama de Secuencia Desactivar usuario
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 6: Agregar tipos de recursos especializados

Cuadro 46. Escenario para Caso de Uso Desactivar usuario

CASO DE USO	Agregar tipos de recursos especializados.	CU-2.2.1
Actores:	RRHH.	
Referencias:	RF-04, RF-06, RF-08, RF-22	
Propósito:	Agregar al sistema los diferentes tipos de recursos especializados que hacen vida dentro de la organización para relacionar estos con los recursos especializados y los planes que ejecutarán los mismos.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Agregar tipos de recursos especializados” del módulo “Gestión de tipos de recursos especializados”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Agregar tipos de recursos especializados”. El caso de uso finaliza cuando el sistema agrega un nuevo tipo de recurso especializado a la base de datos.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema y le ha asignado el rol de “RRHH”. El usuario se encuentra en el módulo “Agregar tipos de recursos especializados”.	
Postcondición:	El usuario agrega un nuevo tipo de recurso especializado el cual estará disponible para ser asignado a los recursos especializados y los planes que estos ejecutarán.	

Fuente: Autores (2019)

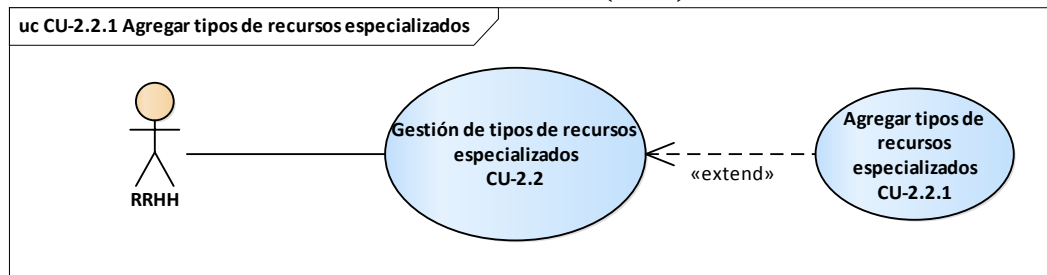


Diagrama 51. Diagrama de Caso de Uso Agregar tipos de recursos especializados

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

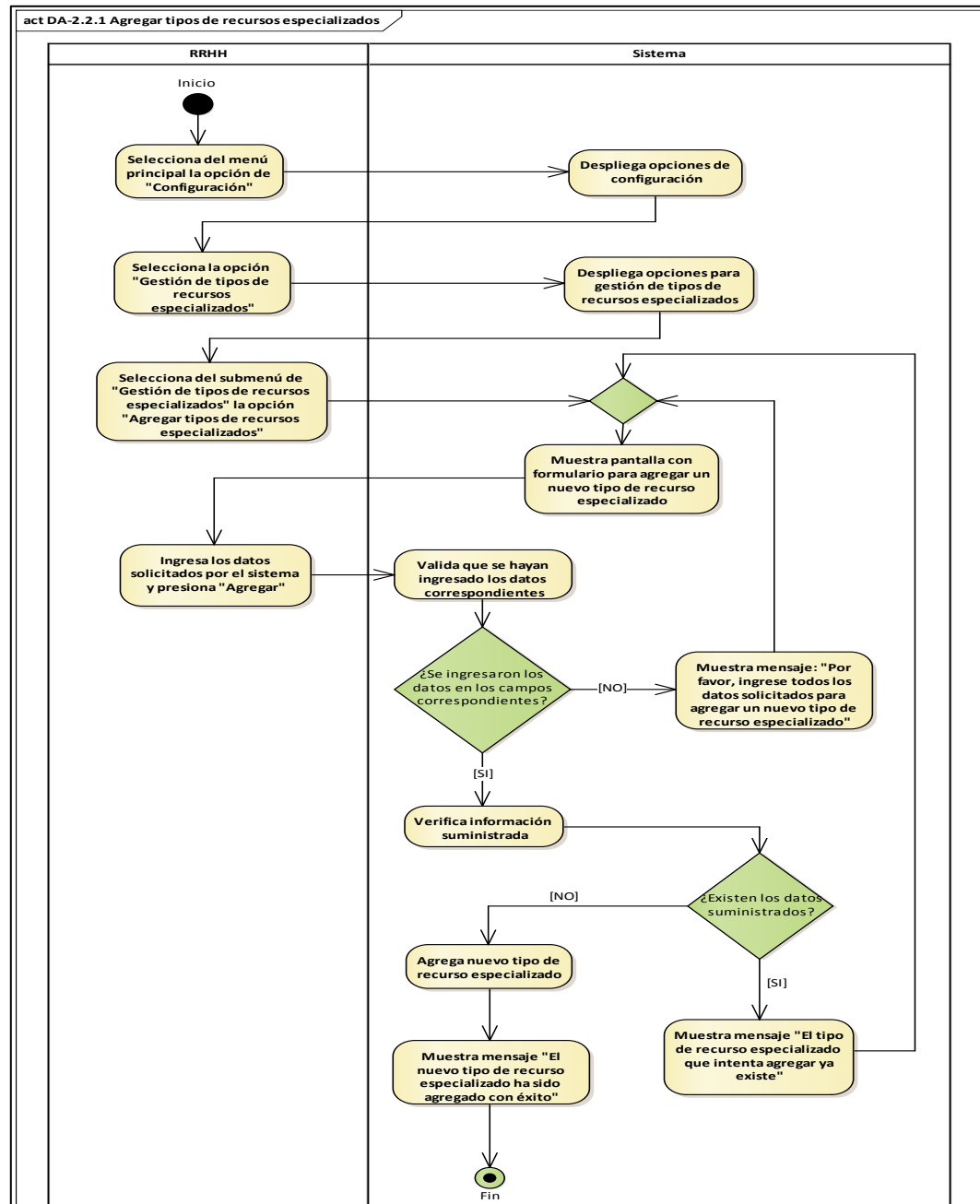


Diagrama 52. Diagrama de Actividad Agregar tipos de recursos especializados
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

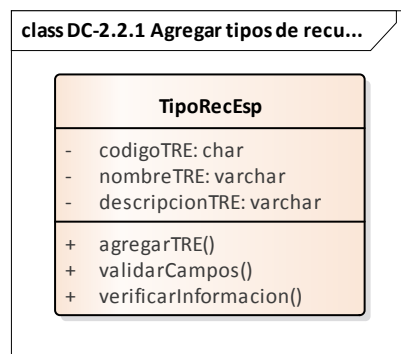


Diagrama 53. Diagrama de Clases Agregar tipos de recursos especializados
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0 Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

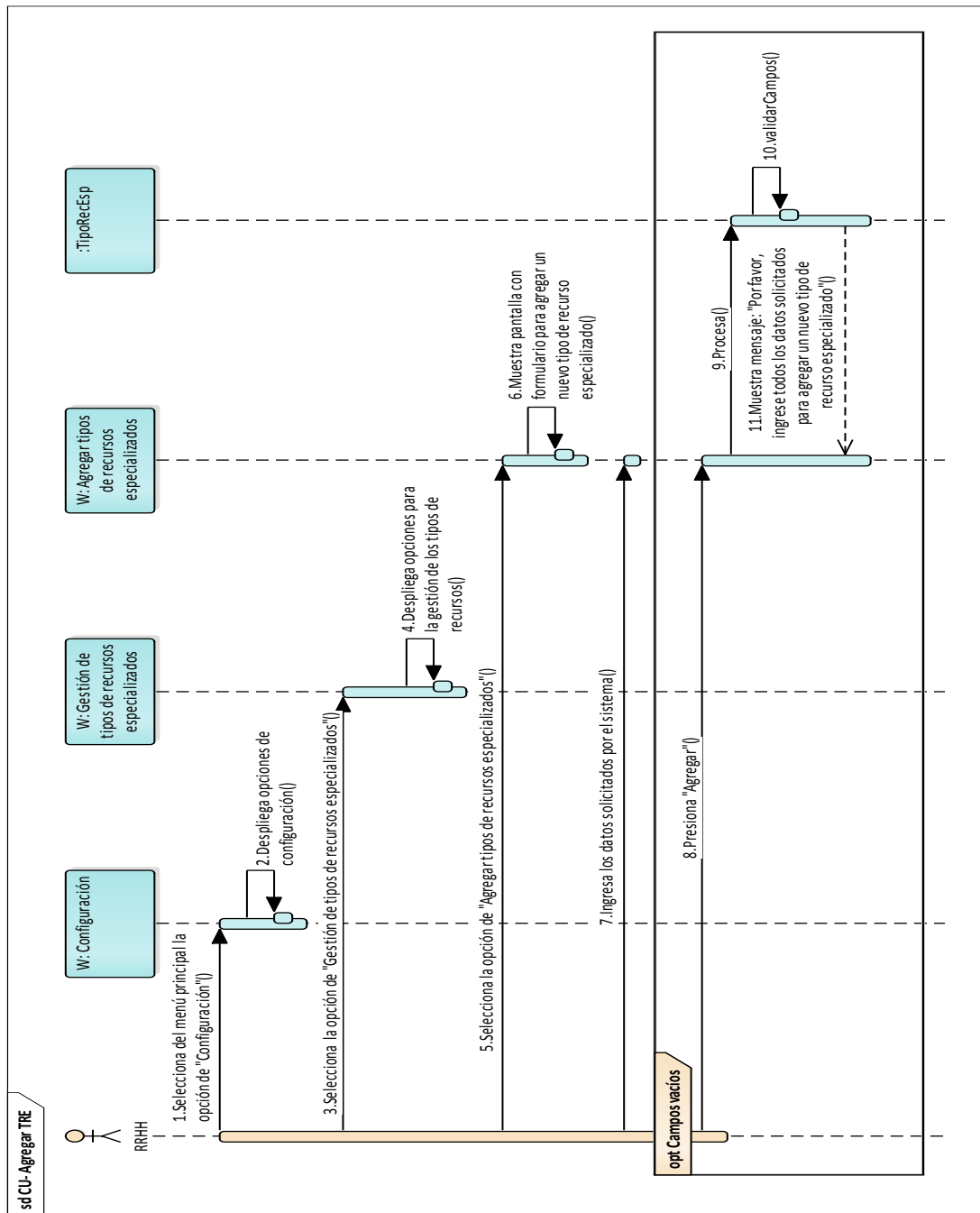


Diagrama 54. Diagrama de Secuencia Agregar tipos de recursos especializados

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

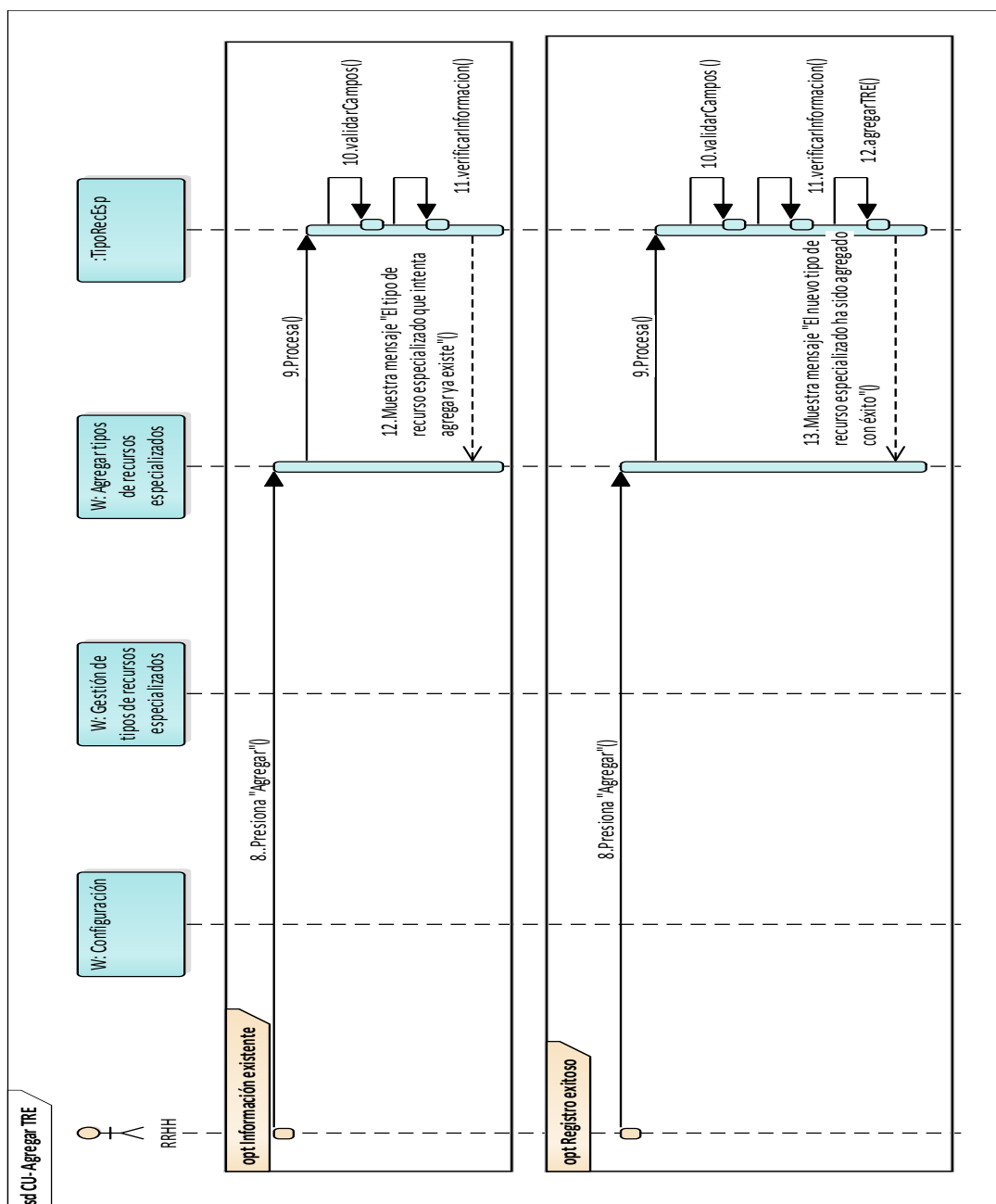


Diagrama 54. Diagrama de Secuencia Agregar tipos de recursos especializados (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 7: Consultar tipos de recursos especializados

Cuadro 48. Escenario para Caso de Uso Consultar tipos de recursos especializados

CASO DE USO	Consultar tipos de recursos especializados	CU-2.2.2
Actores:	RRHH.	
Referencias:	RF-04, RF-06, RF-19, RF-22	
Propósito:	Realizar una consulta donde se conozca los tipos de recursos especializados disponibles que han sido previamente agregados al sistema, mostrando los detalles importantes del registro.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Modificar tipos de recursos especializados” del módulo “Gestión de tipos de recursos especializados”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Modificar tipos de recursos especializados”. El caso de uso finaliza cuando el sistema modifica un tipo de recurso especializado de la base de datos.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema y le ha asignado el rol de “RRHH”. El usuario se encuentra en el módulo “Modificar tipos de recursos especializados”.	
Postcondición:	El usuario modifica un tipo de recurso especializado el cual estará disponible para ser asignado a los recursos especializados y los planes que estos ejecutarán.	

Fuente: Autores (2019)

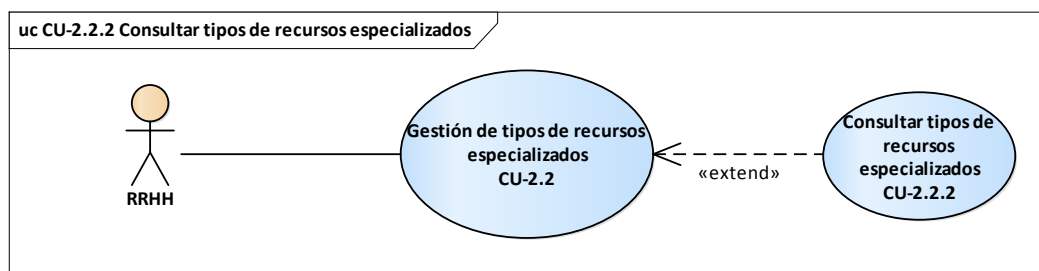


Diagrama 55. Diagrama de Caso de Uso Consultar tipos de recursos especializados

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

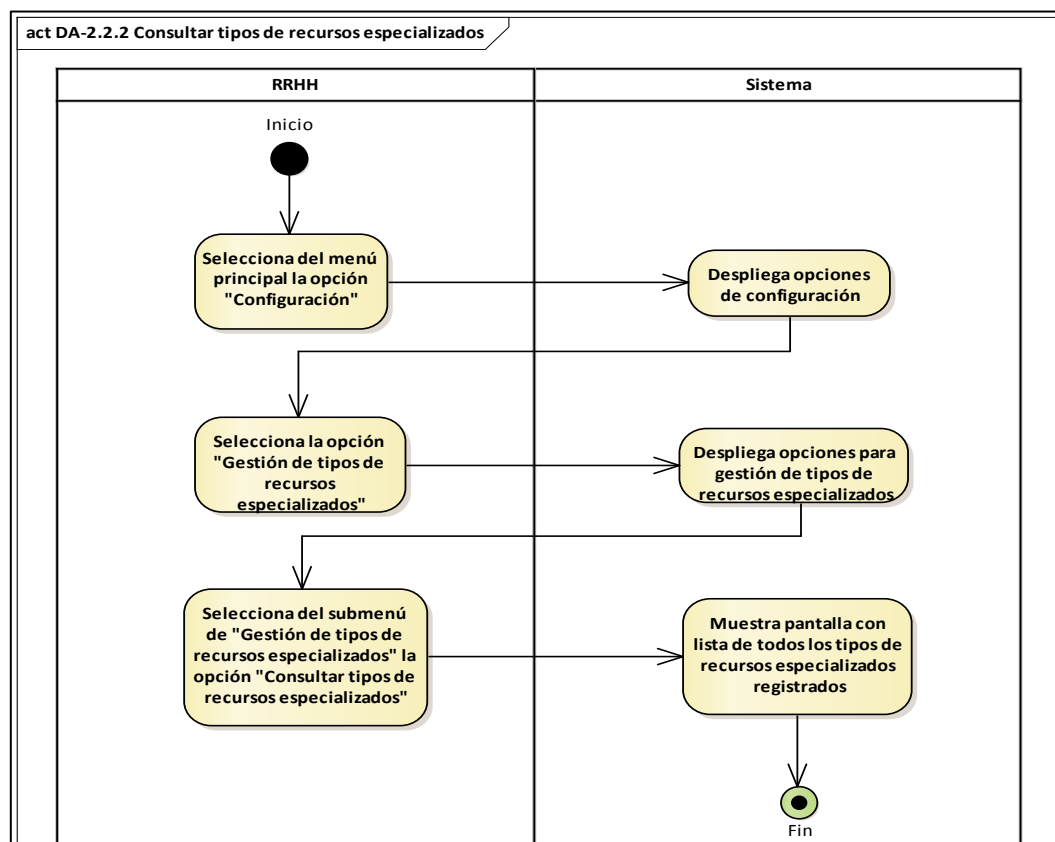


Diagrama 56. Diagrama de Actividad Consultar tipos de recursos especializados
Fuente: Autores (2019)

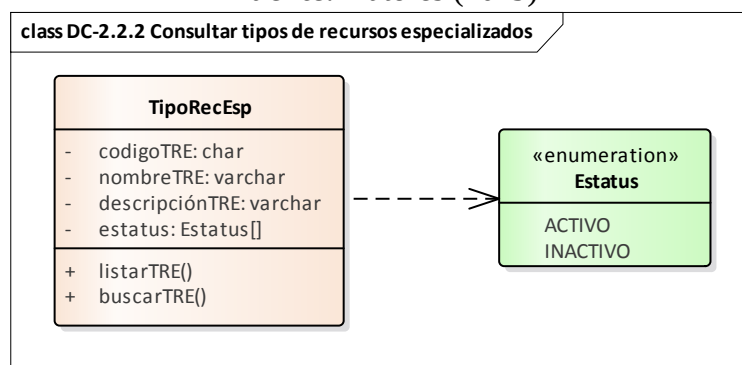


Diagrama 57. Diagrama de Clases Consultar tipos de recursos especializados
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

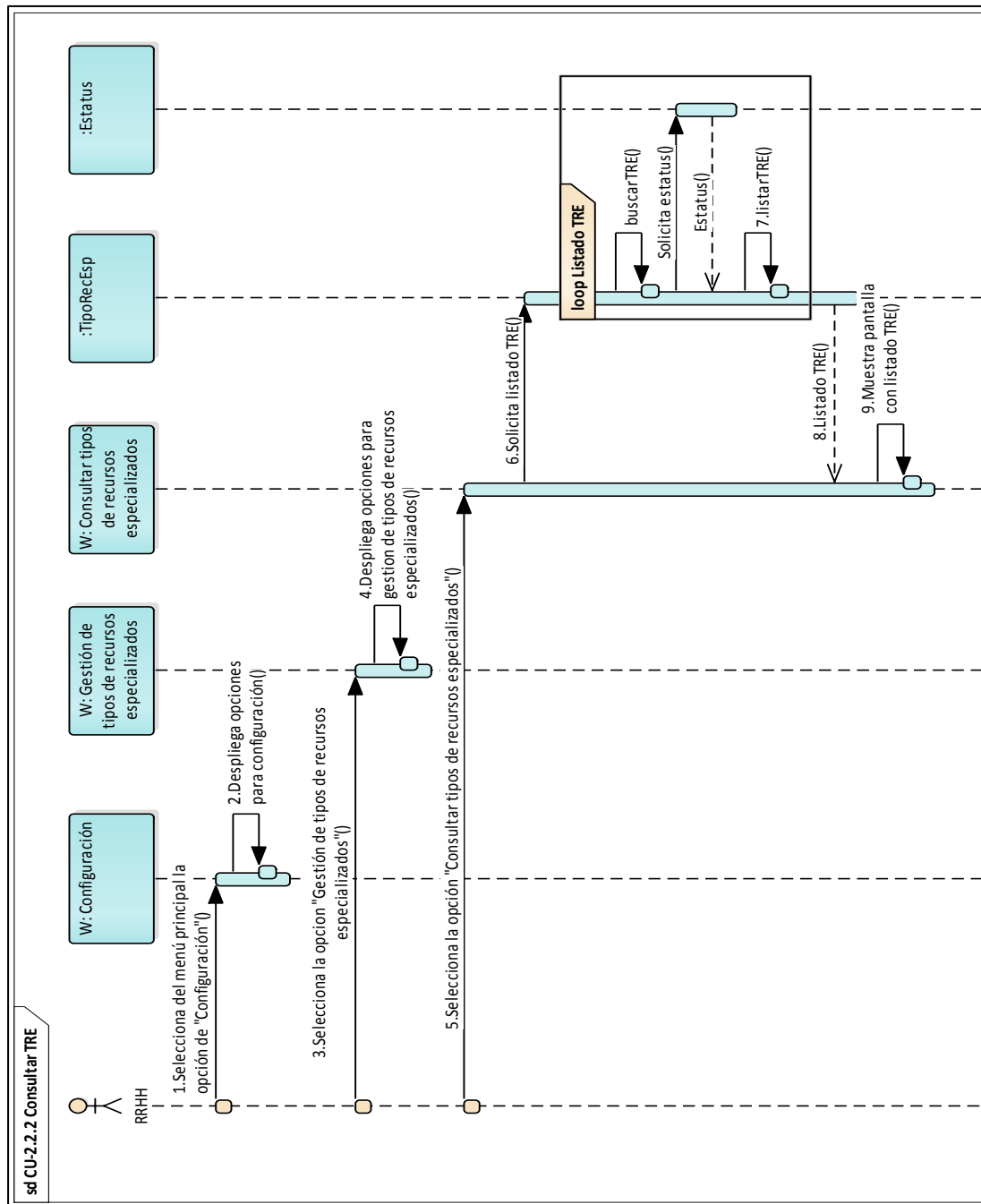


Diagrama 58. Diagrama de Secuencia Consultar tipos de recursos especializados
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 8: Desactivar tipos de recursos especializados

Cuadro 49. Escenario para Caso de Uso Desactivar tipos de recursos especializados

CASO DE USO	Desactivar tipos de recursos especializados	CU-2.2.3
Actores:	RRHH.	
Referencias:	RF-04, RF-06, RF-22	
Propósito:	Desactivar los tipos de recursos especializados que ya no son funcionales para efectos de abordaje.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Desactivar tipos de recursos especializados” del módulo “Gestión de tipos de recursos especializados”. El proceso inicia cuando el usuario ingresa el código del tipo de recurso especializado a desactivar. El caso de uso finaliza cuando el sistema desactiva un tipo de recurso especializado de la base de datos.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema y le ha asignado el rol de “RRHH”. El usuario se encuentra en el módulo “Desactivar tipos de recursos especializados”.	
Postcondición:	El usuario desactiva un tipo de recurso especializado el cual ya no estará disponible para ser asignado a los recursos especializados y los planes que estos ejecutarán.	

Fuente: Autores (2019)

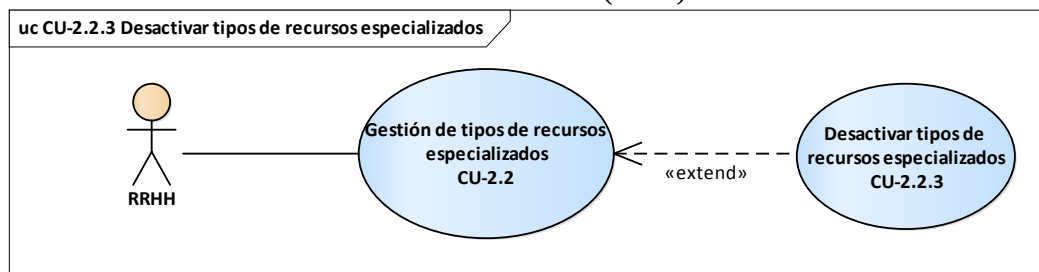


Diagrama 59. Diagrama de Caso de Uso Desactivar tipos de recursos especializados

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

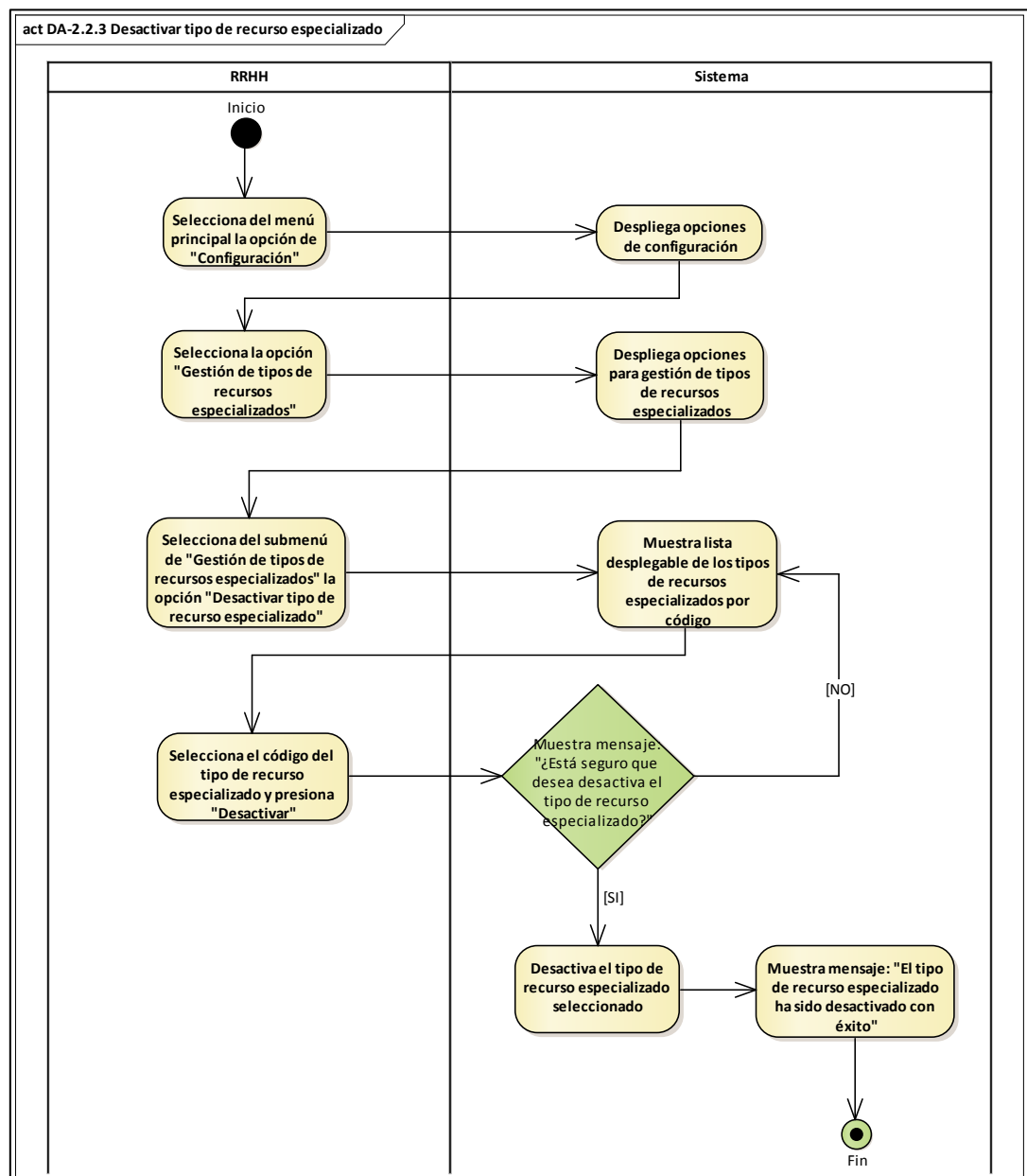


Diagrama 60. Diagrama de Actividad Desactivar tipos de recursos especializados
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

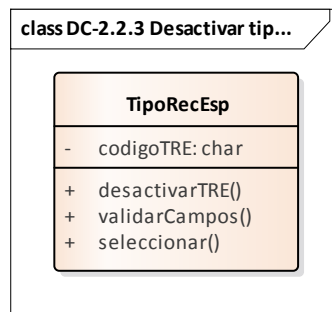


Diagrama 61. Diagrama de Clases Desactivar tipos de recursos especializados
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

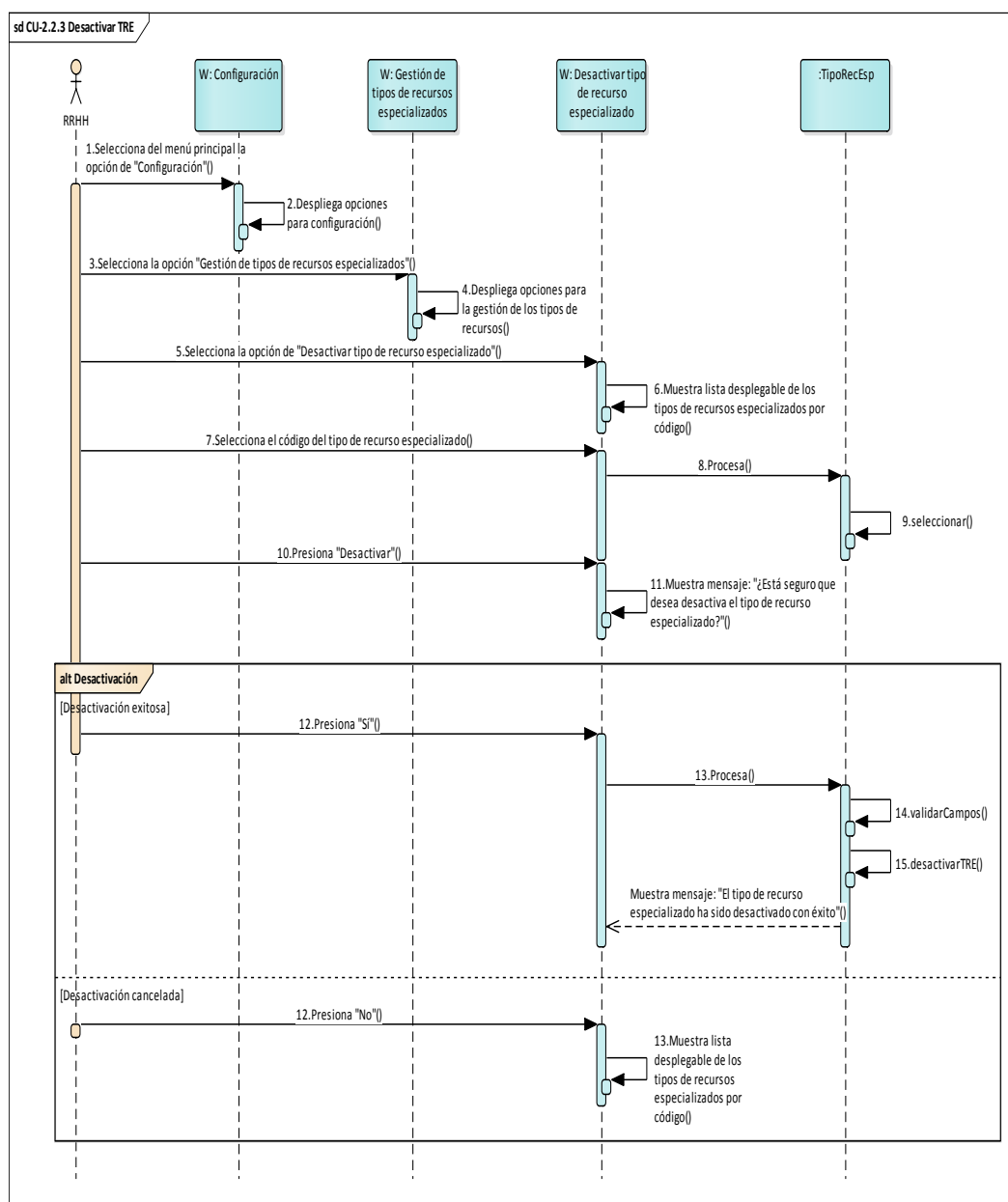


Diagrama 62. Diagrama de Secuencia Desactivar tipos de recursos especializados

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 9: Cargar plan de inducción general

Cuadro 50. Escenario para Caso de Uso Cargar plan de inducción general

CASO DE USO	Cargar plan de inducción general	CU-2.3.1.1
Actores:	RRHH.	
Referencias:	RF-06, RF-11, RF-12, RF-22	
Propósito:	Cargar al sistema el plan destinado a facilitar el abordaje en el ámbito general de los recursos especializados.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Cargar plan de inducción general” del módulo “Cargar plan”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Cargar plan de inducción general”. El caso de uso finaliza cuando el usuario carga el plan general al sistema.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema y le ha asignado el rol de “RRHH”. El usuario se encuentra en el módulo “Cargar plan”.	
Postcondición:	El usuario carga un plan que se comenzará a ejecutar por el recurso especializado una vez sea activado por Recursos humanos.	

Fuente: Autores (2019)

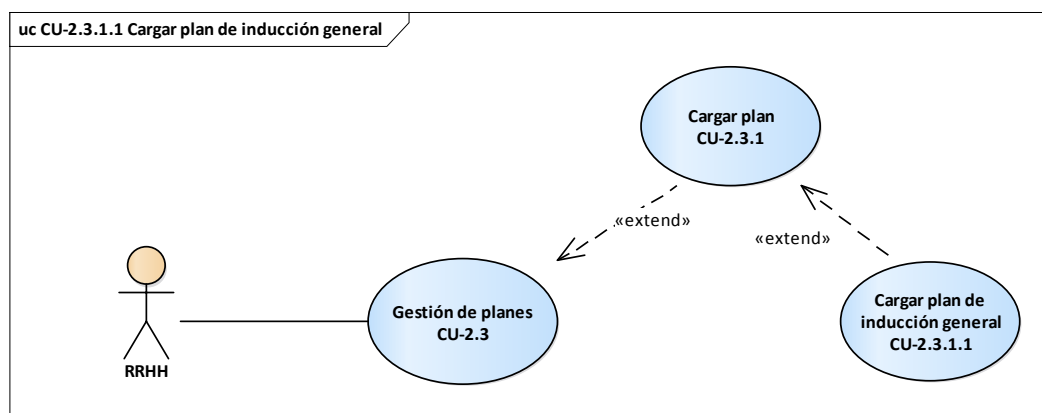


Diagrama 63. Diagrama de Caso de Uso Cargar plan de inducción general

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

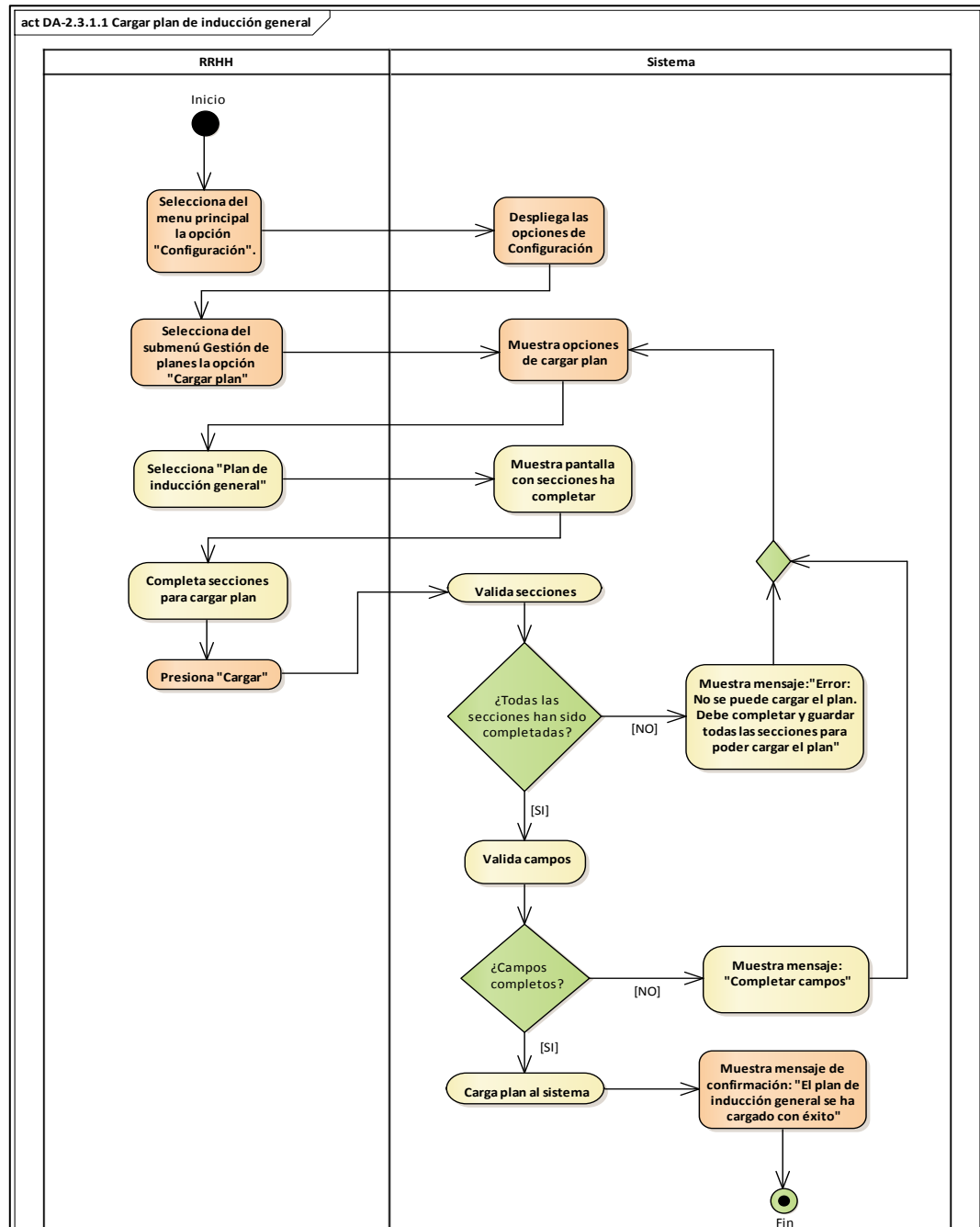


Diagrama 64. Diagrama de Actividad Cargar plan de inducción general
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

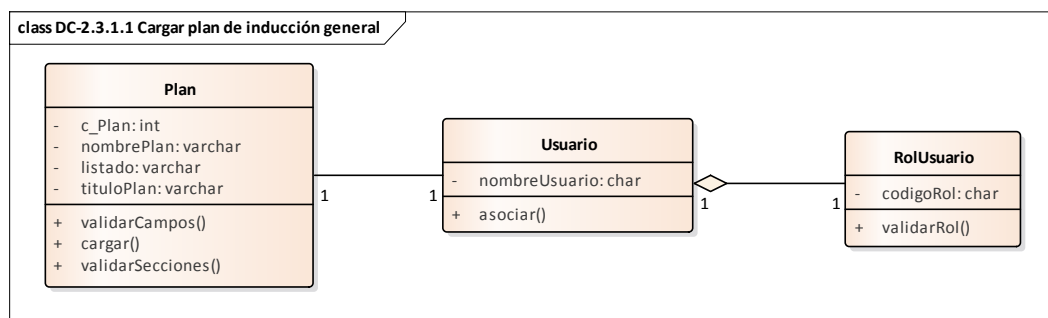


Diagrama 65. Diagrama de Clases Cargar plan de inducción general
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

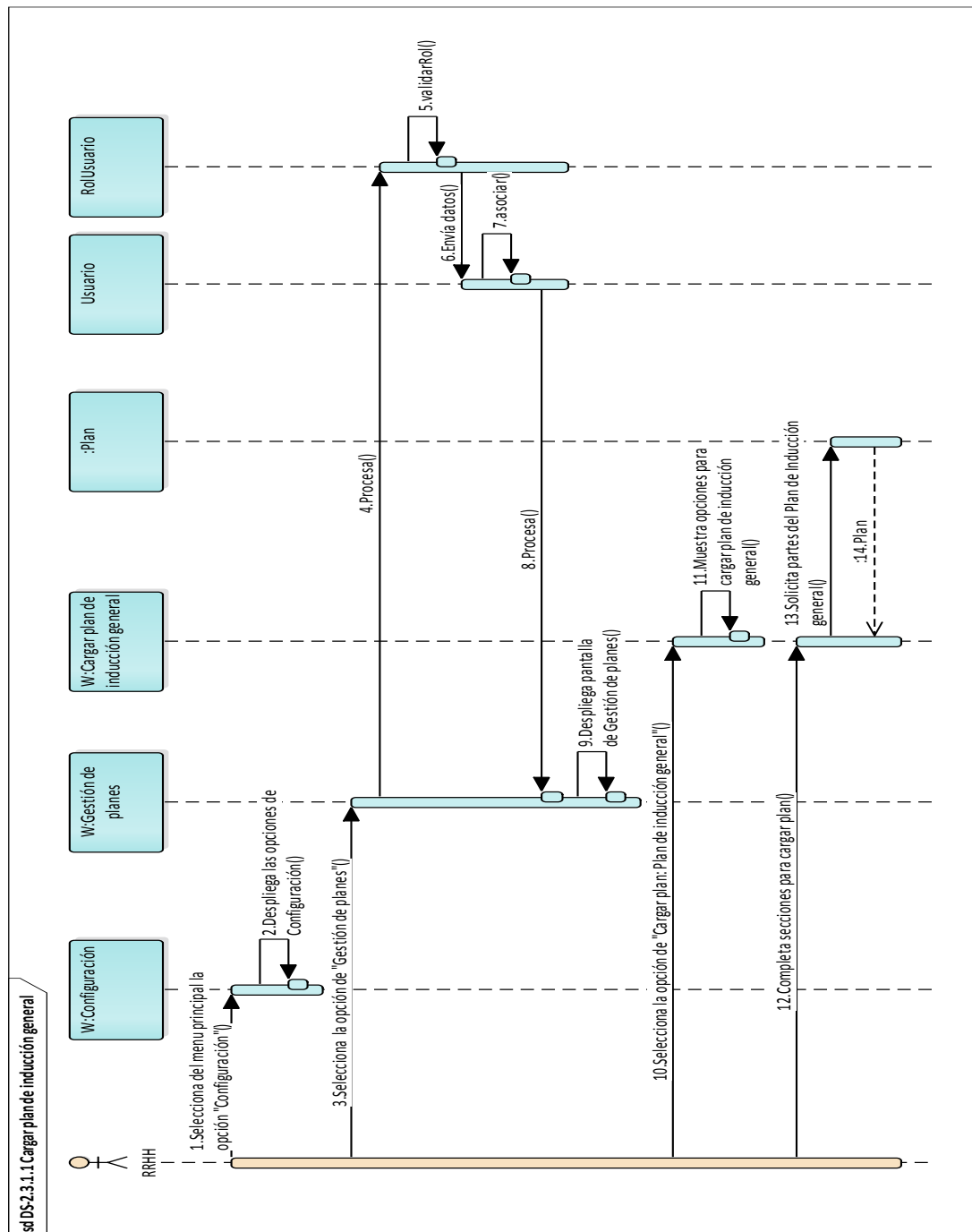


Diagrama 66. Diagrama de Secuencia Cargar plan de inducción general

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

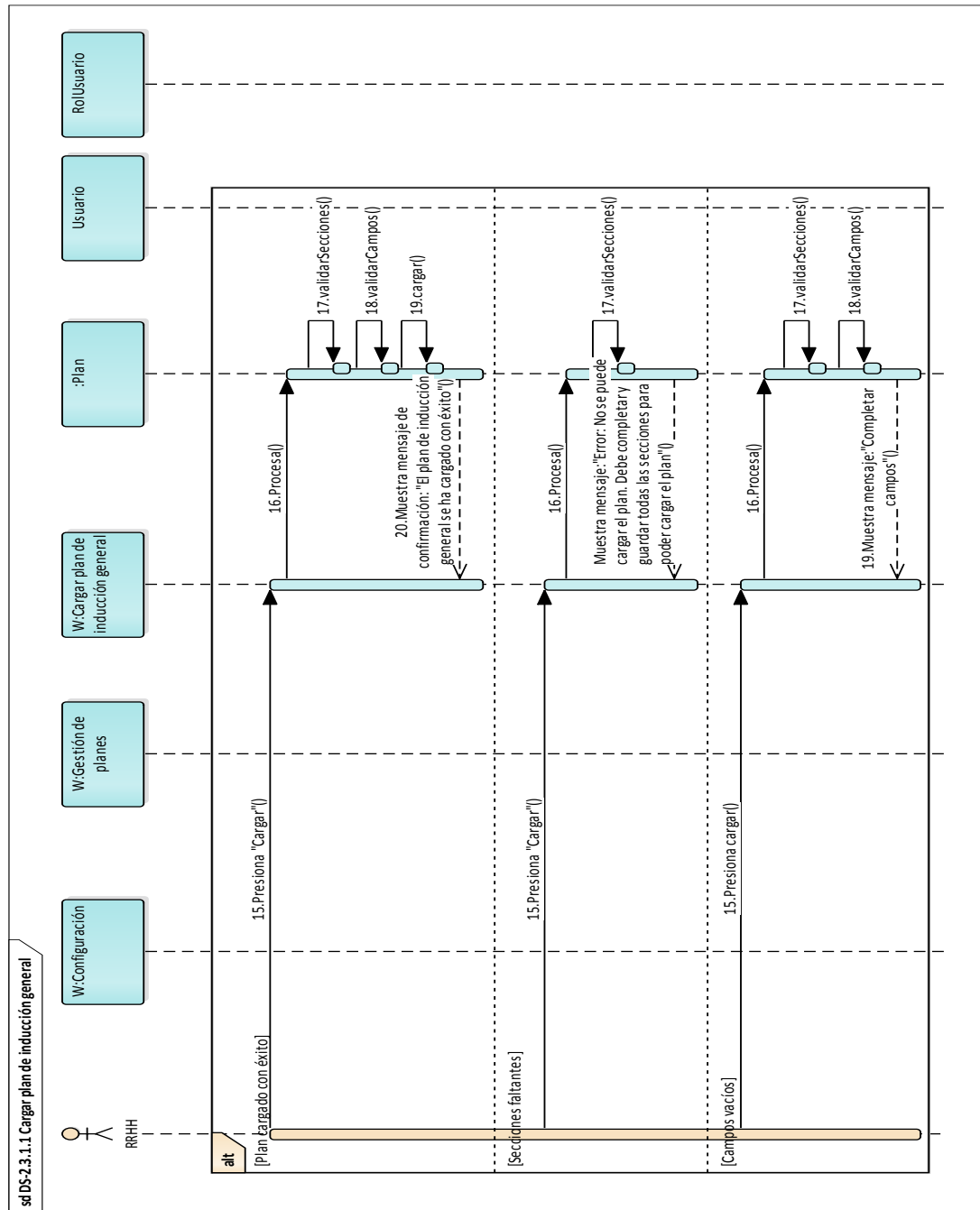


Diagrama 66. Diagrama de Secuencia Cargar plan de inducción general (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 10: Cargar introducción de inducción general

Cuadro 51. Escenario para Caso de Uso Cargar introducción de inducción general

CASO DE USO	Cargar introducción de inducción general	CU-2.3.1.1.1
Actores:	RRHH.	
Referencias:	RF-06, RF-22, RF-24, RF-26	
Propósito:	Cargar al sistema la introducción correspondiente al plan general destinado a la complementación del plan para el abordaje de los recursos especializados.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Cargar introducción general” del módulo “Cargar plan de inducción general”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Cargar introducción general”. El caso de uso finaliza cuando el usuario carga la introducción del plan al sistema.	
Precondición:	El usuario se encuentra en el módulo “Cargar plan de Inducción general”.	
Postcondición:	El usuario carga la introducción del plan. El sistema activa el módulo de “Inducción general”	

Fuente: Autores (2019)

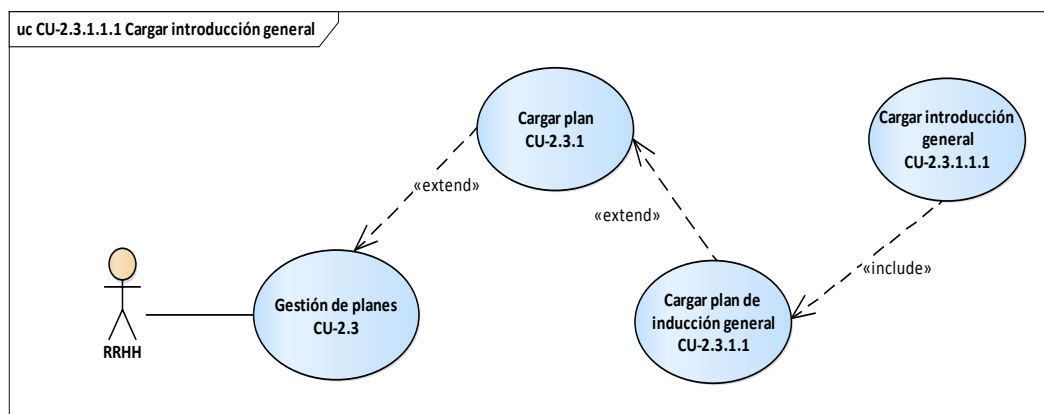


Diagrama 67. Diagrama de Caso de Uso Cargar introducción general

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

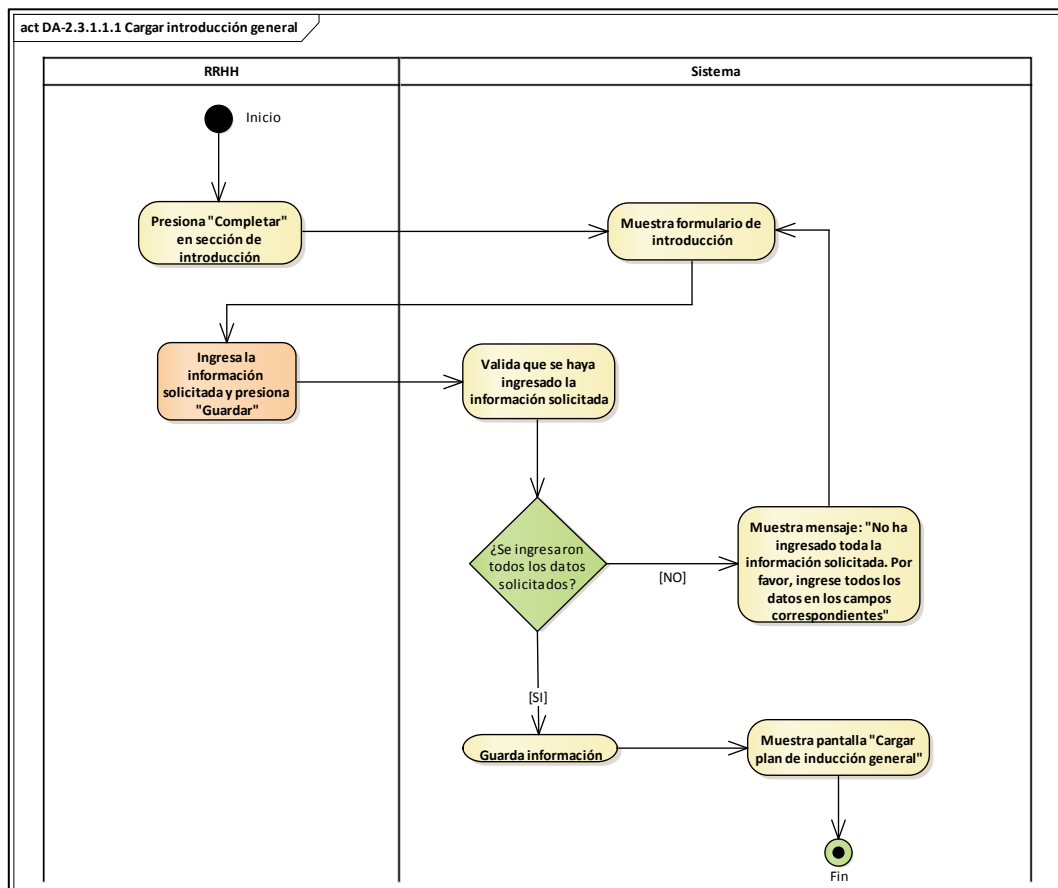


Diagrama 68. Diagrama de Actividad Cargar introducción de inducción general
Fuente: Autores (2019)

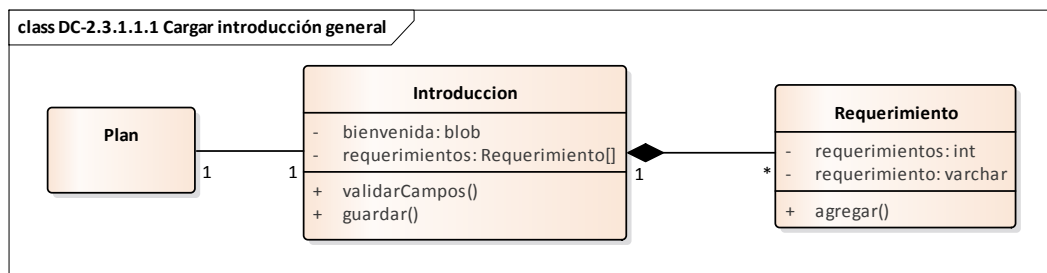


Diagrama 69. Diagrama de Clases Cargar introducción general
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

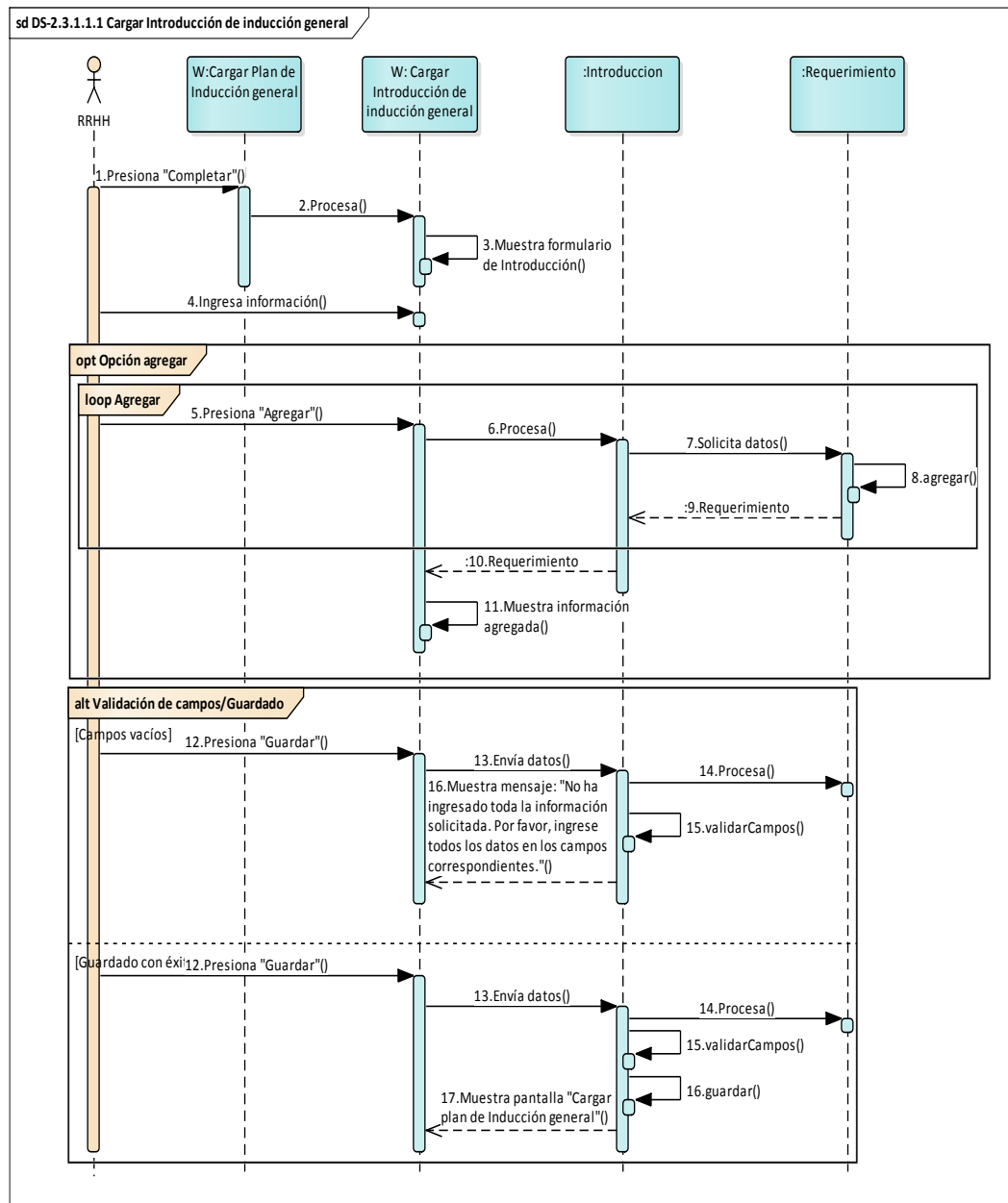


Diagrama 70. Diagrama de Secuencia Cargar introducción de inducción general
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 11: Cargar inducción general

Cuadro 52. Escenario para Caso de Uso Cargar inducción general

CASO DE USO	Cargar inducción general	CU-2.3.1.1.2
Actores:	RRHH.	
Referencias:	RF-06, RF-22, RF-24, RF-27	
Propósito:	Cargar al sistema la información de la inducción correspondiente al plan general destinado a la complementación del plan para el abordaje de los recursos especializados.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Cargar inducción general” del módulo “Cargar plan de inducción general”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Cargar inducción general”. El caso de uso finaliza cuando el usuario carga la inducción del plan al sistema.	
Precondición:	El usuario se encuentra en el módulo “Cargar plan de Inducción general”.	
Postcondición:	El usuario carga la inducción del plan. El sistema activa el módulo de “Evaluación general”	

Fuente: Autores (2019)

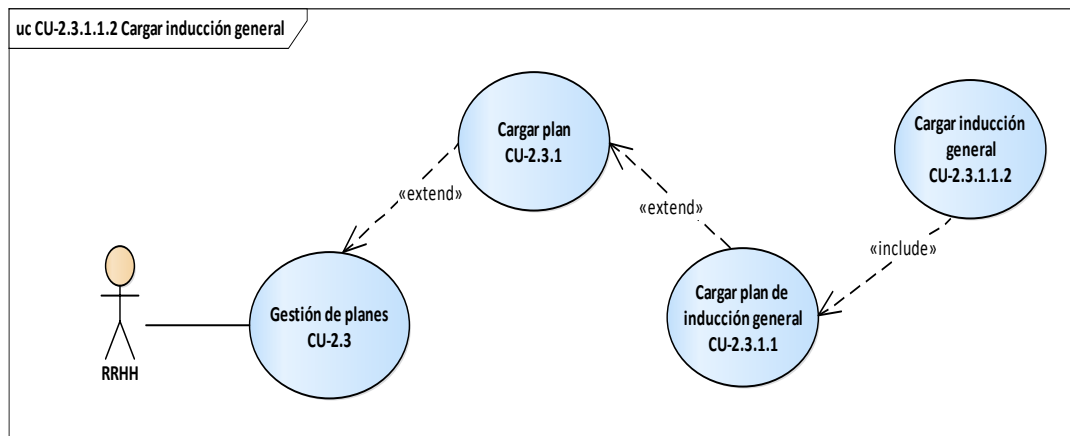


Diagrama 71. Diagrama de Caso de Uso Cargar inducción general

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

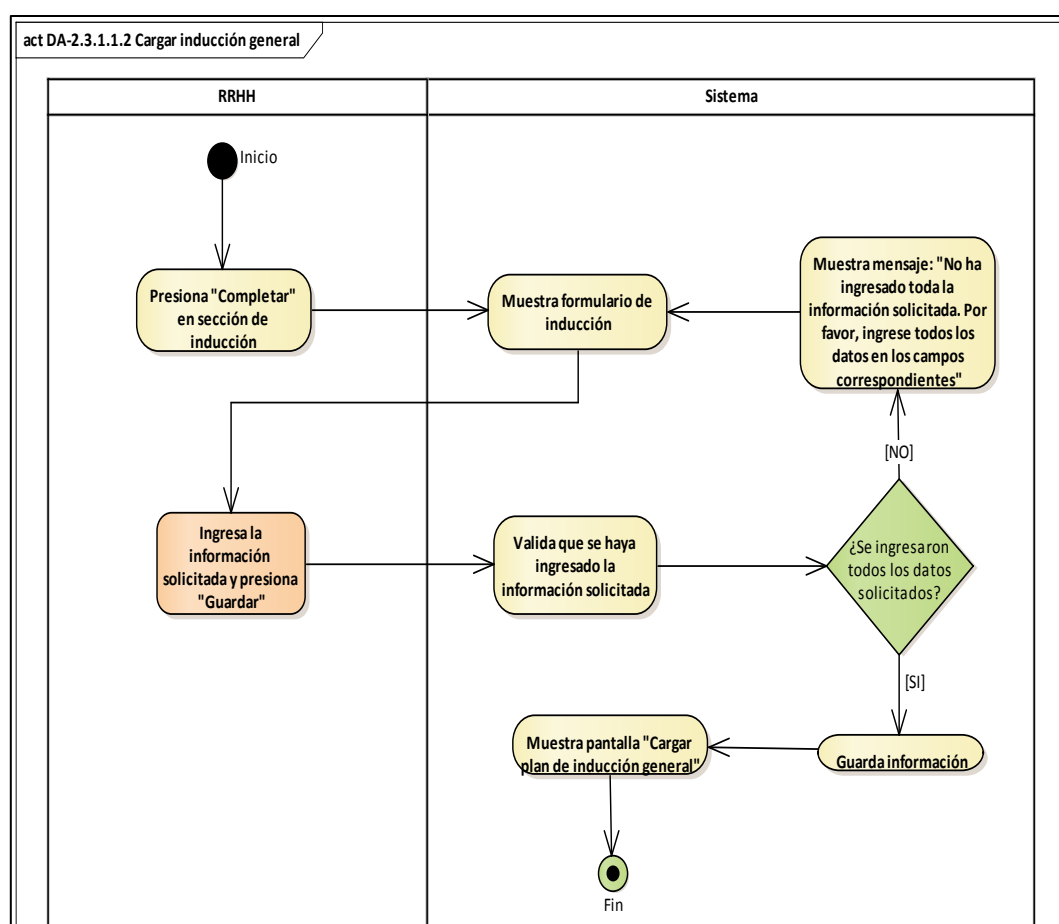


Diagrama 72. Diagrama de Actividad Cargar inducción general
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

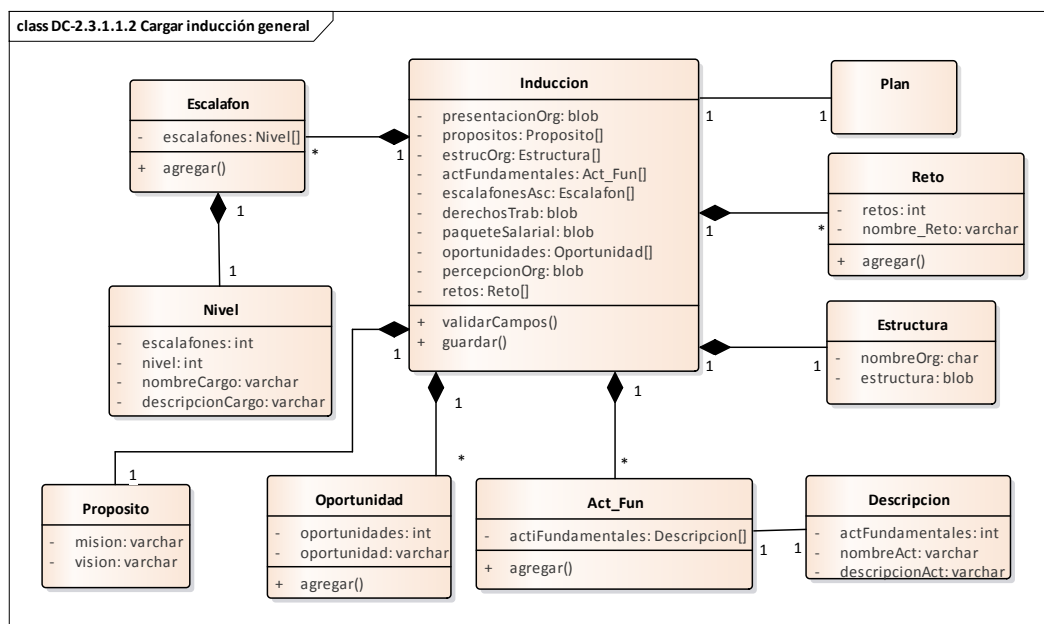


Diagrama 73. Diagrama de Clases Cargar inducción general
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

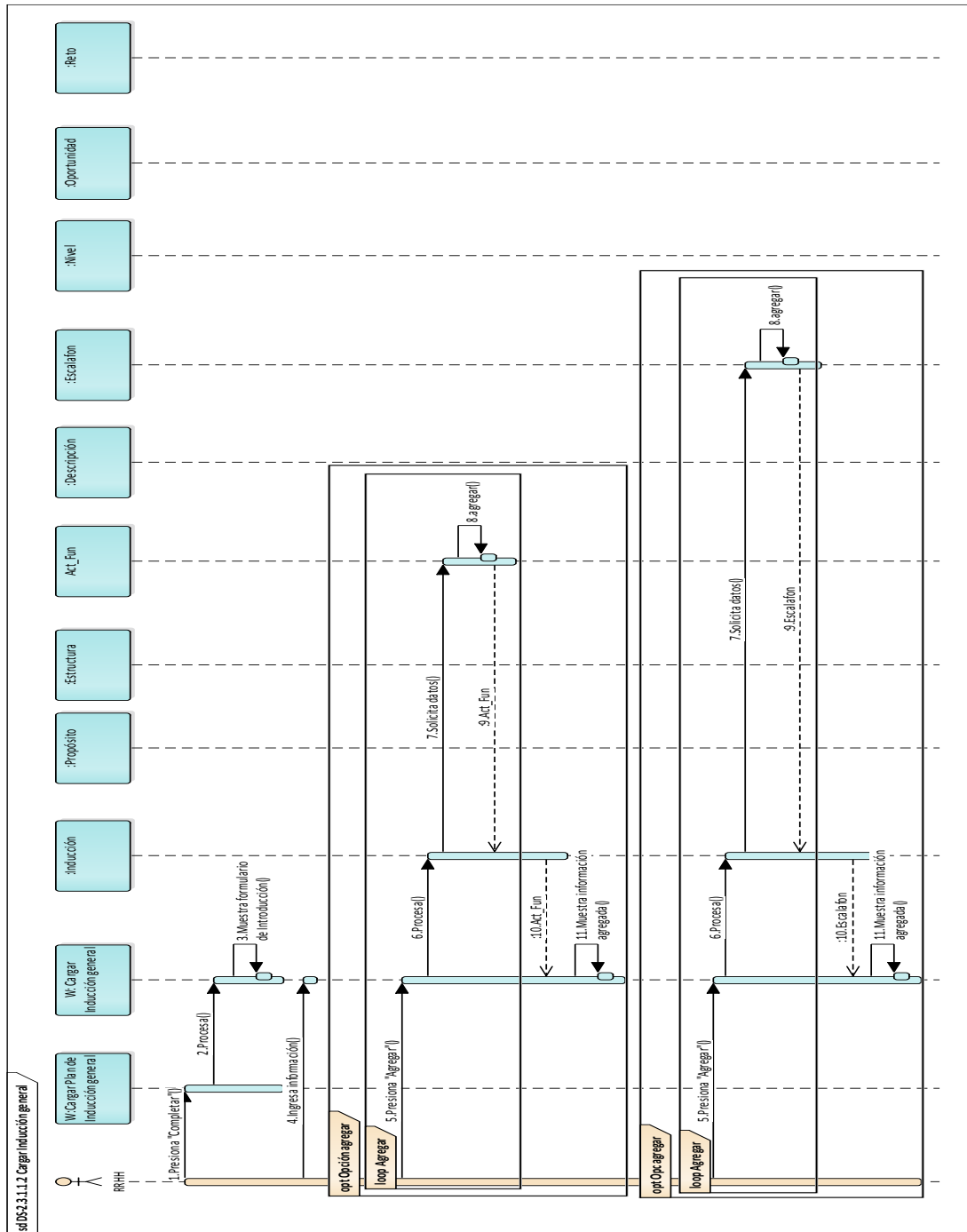
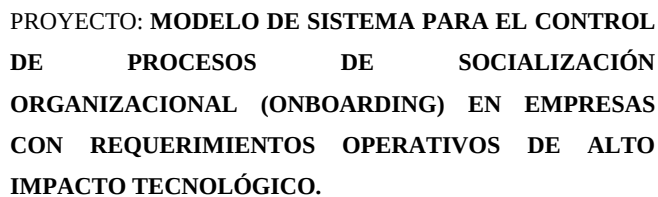


Diagrama 74. Diagrama de Secuencia Cargar inducción general



Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos

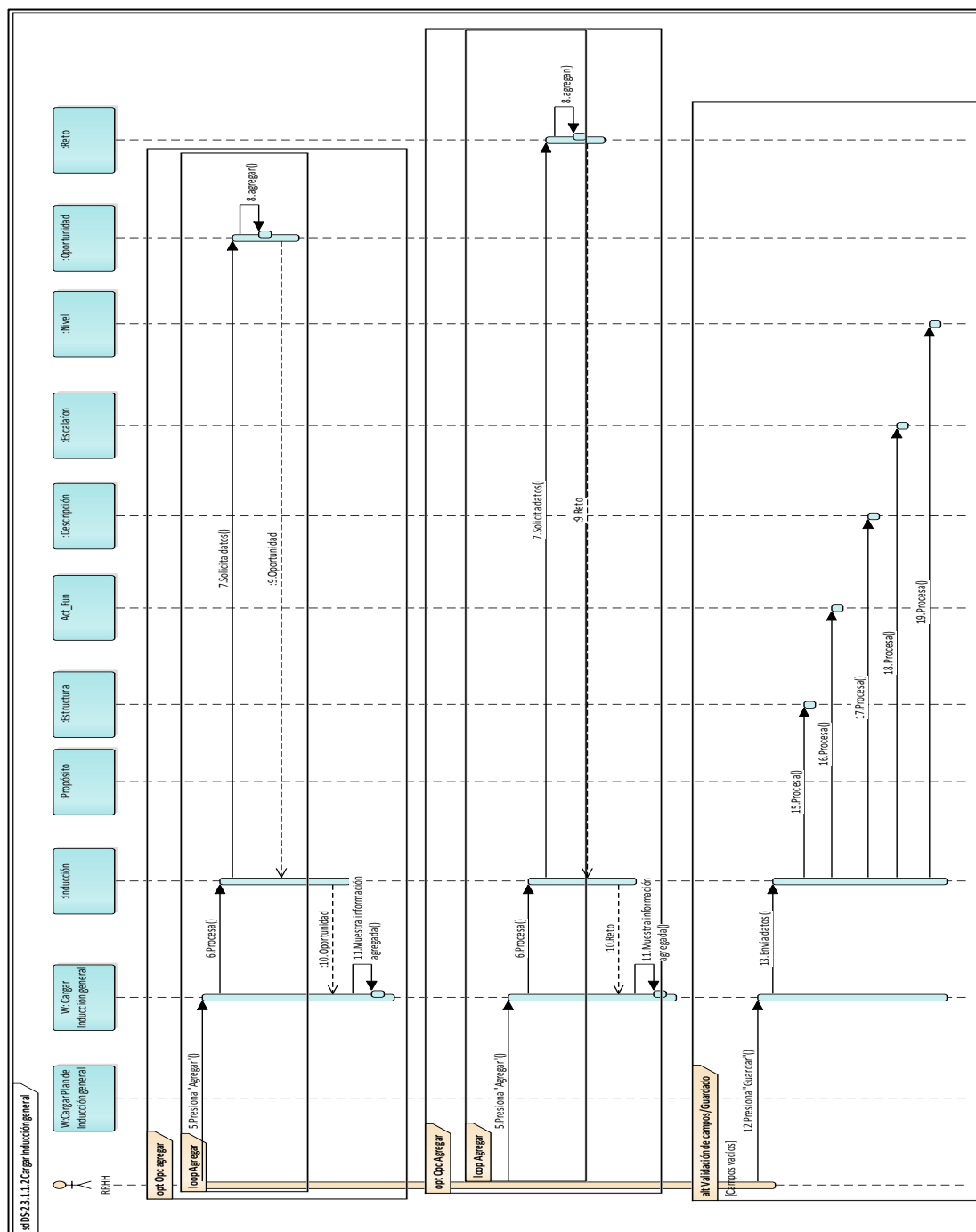
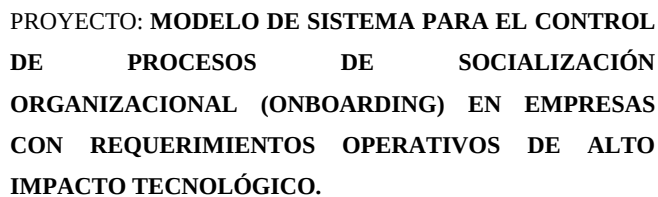
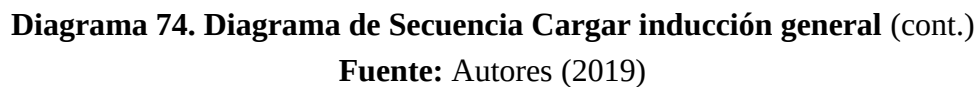


Diagrama 74. Diagrama de Secuencia Cargar inducción general (cont.)



Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos



	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 12: Cargar evaluación general

Cuadro 53. Escenario para Caso de Uso Cargar evaluación general

CASO DE USO	Cargar evaluación general	CU-2.3.1.1.3
Actores:	RRHH.	
Referencias:	RF-06, RF-22, RF-24, RF-25, RF-28, RF-31	
Propósito:	Cargar al sistema la evaluación correspondiente al plan general, destinado a la complementación del plan y la comprobación de saberes de los recursos especializados.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Cargar evaluación general” del módulo “Cargar plan de inducción general”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Cargar evaluación general”. El caso de uso finaliza cuando el usuario carga la evaluación del plan al sistema.	
Precondición:	El usuario se encuentra en el módulo “Cargar plan de Inducción general”.	
Postcondición:	El usuario carga la evaluación del plan.	

Fuente: Autores (2019)

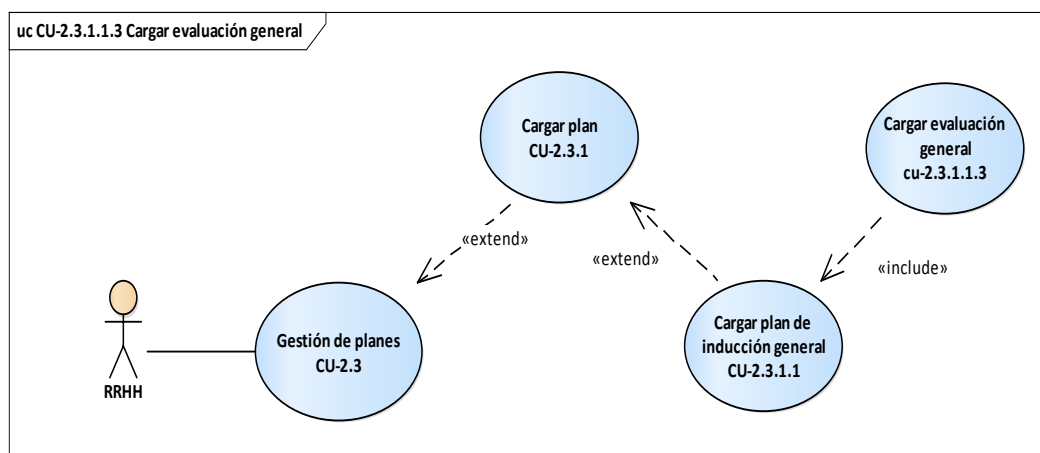


Diagrama 75. Diagrama de Caso de Uso Cargar evaluación general

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

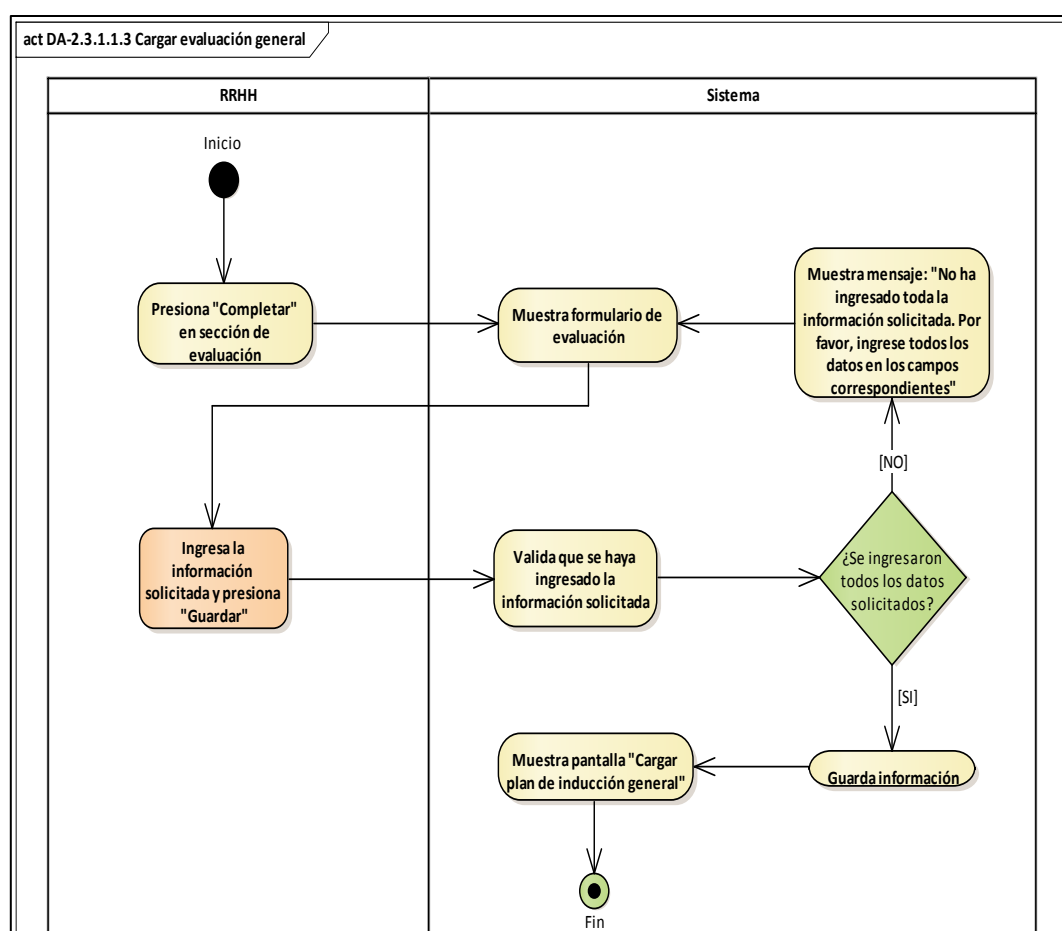


Diagrama 76. Diagrama de Actividad Cargar evaluación general

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

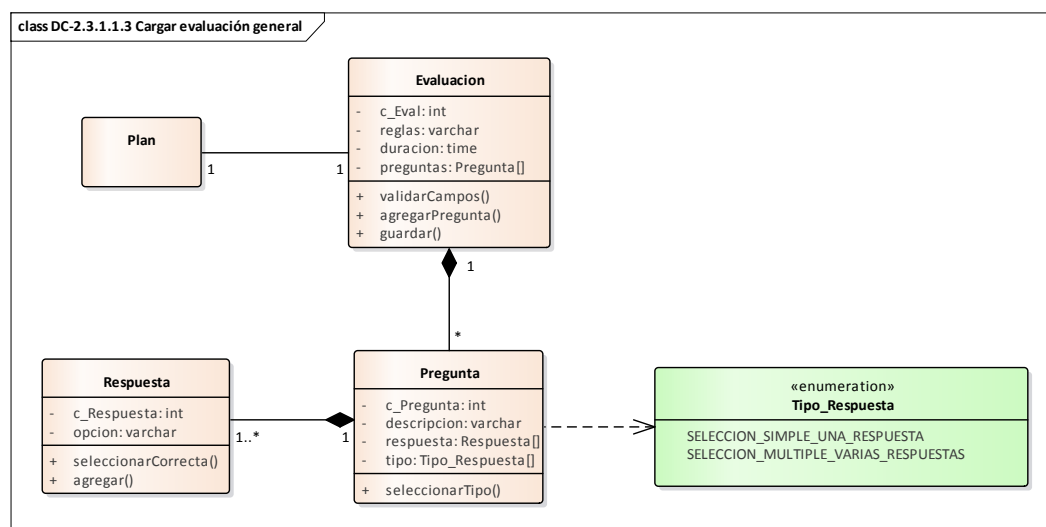


Diagrama 77. Diagrama de Clases Cargar evaluación general
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

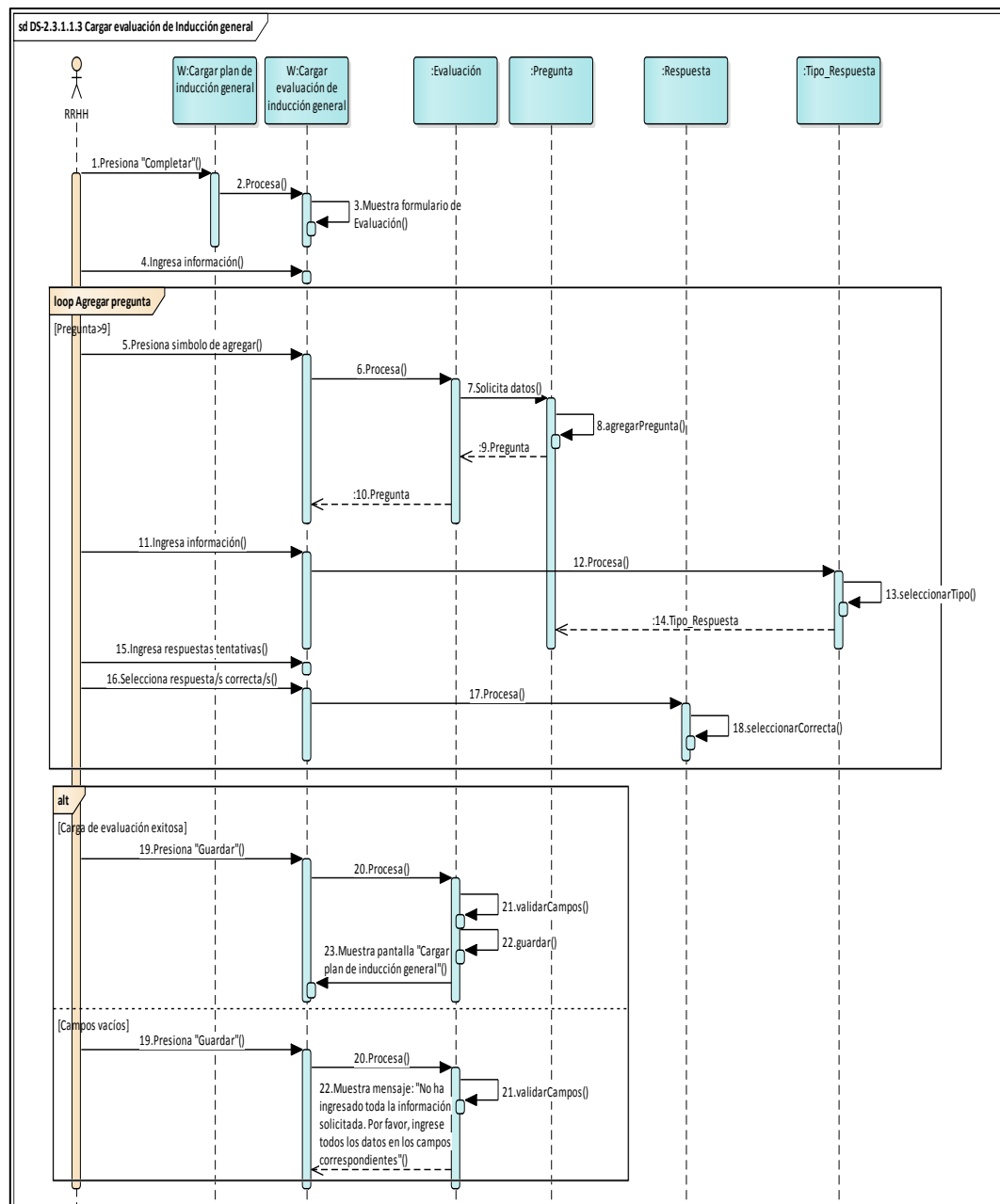


Diagrama 78. Diagrama de Secuencia Cargar evaluación general
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 13: Cargar plan de inducción específica

Cuadro 54. Escenario para Caso de Uso Cargar plan de inducción específica

CASO DE USO	Cargar plan de inducción específica	CU-2.3.1.2
Actores:	Monitor del área especializada.	
Referencias:	RF-06, RF-11, RF-22	
Propósito:	Cargar al sistema el plan destinado a facilitar el abordaje en el ámbito específico de los recursos especializados.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Cargar plan de inducción específico” del módulo “Cargar plan”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Cargar plan de inducción específico”. El caso de uso finaliza cuando el usuario carga el plan específico al sistema.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema y le ha asignado el rol de “Monitor del área especializada”. El usuario se encuentra en el módulo “Cargar plan”.	
Postcondición:	El usuario carga un plan que se comenzará a ejecutar por el recurso especializado una vez sea activado por el monitor.	

Fuente: Autores (2019)

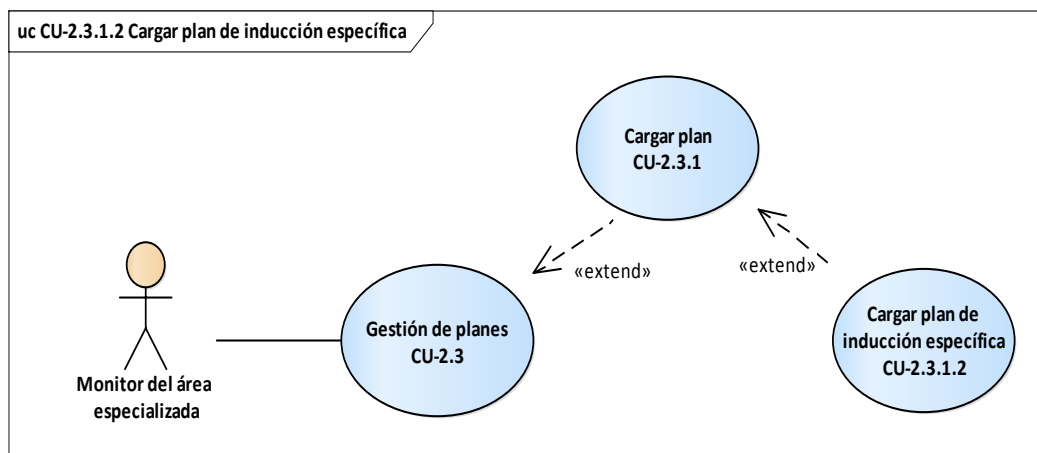


Diagrama 79. Diagrama de Caso de Uso Cargar plan de inducción específica

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

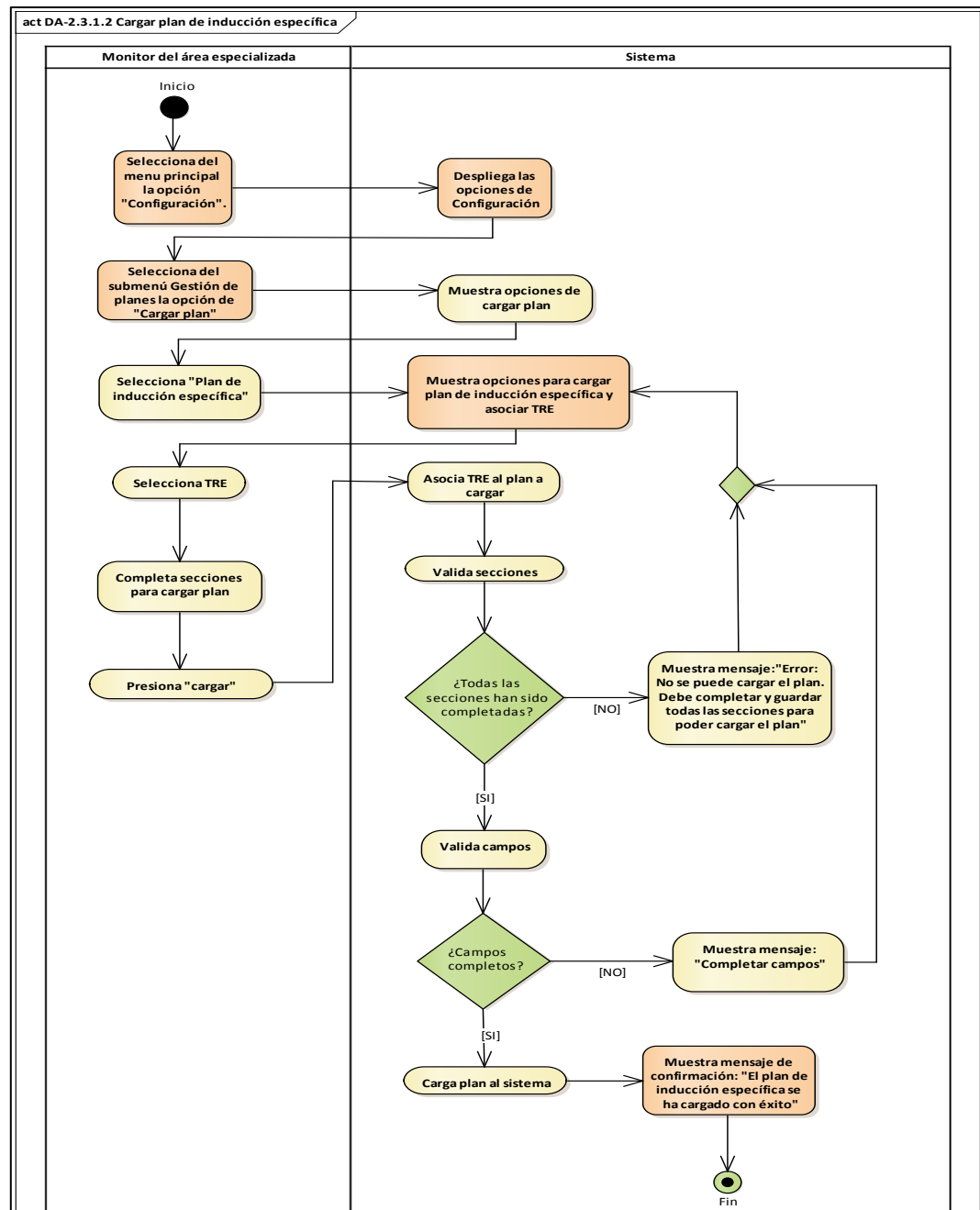


Diagrama 80. Diagrama de Actividad Cargar plan de inducción específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

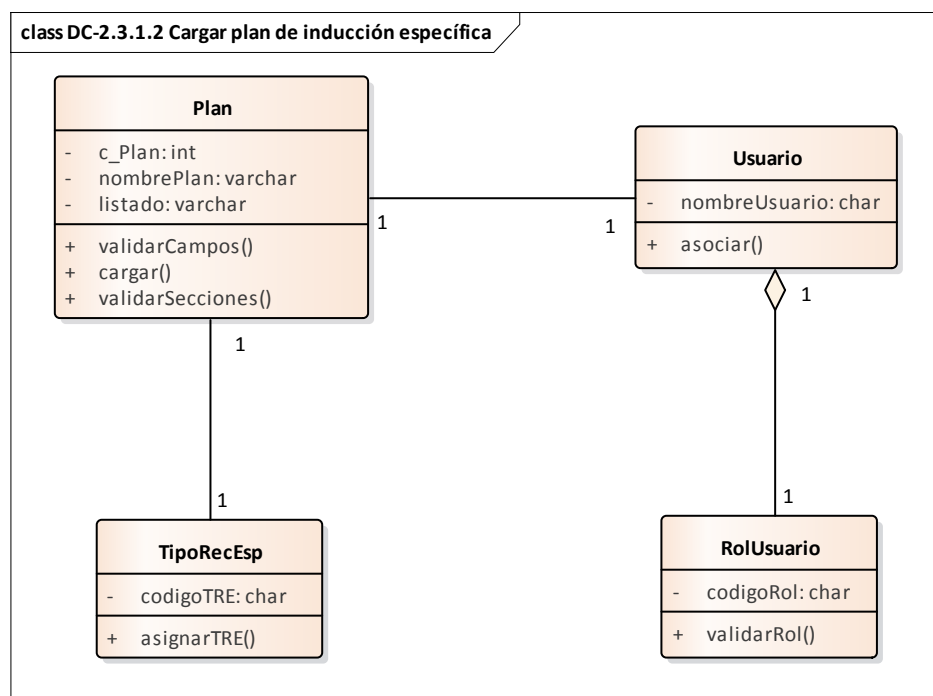


Diagrama 81. Diagrama de Clases Cargar plan de inducción específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

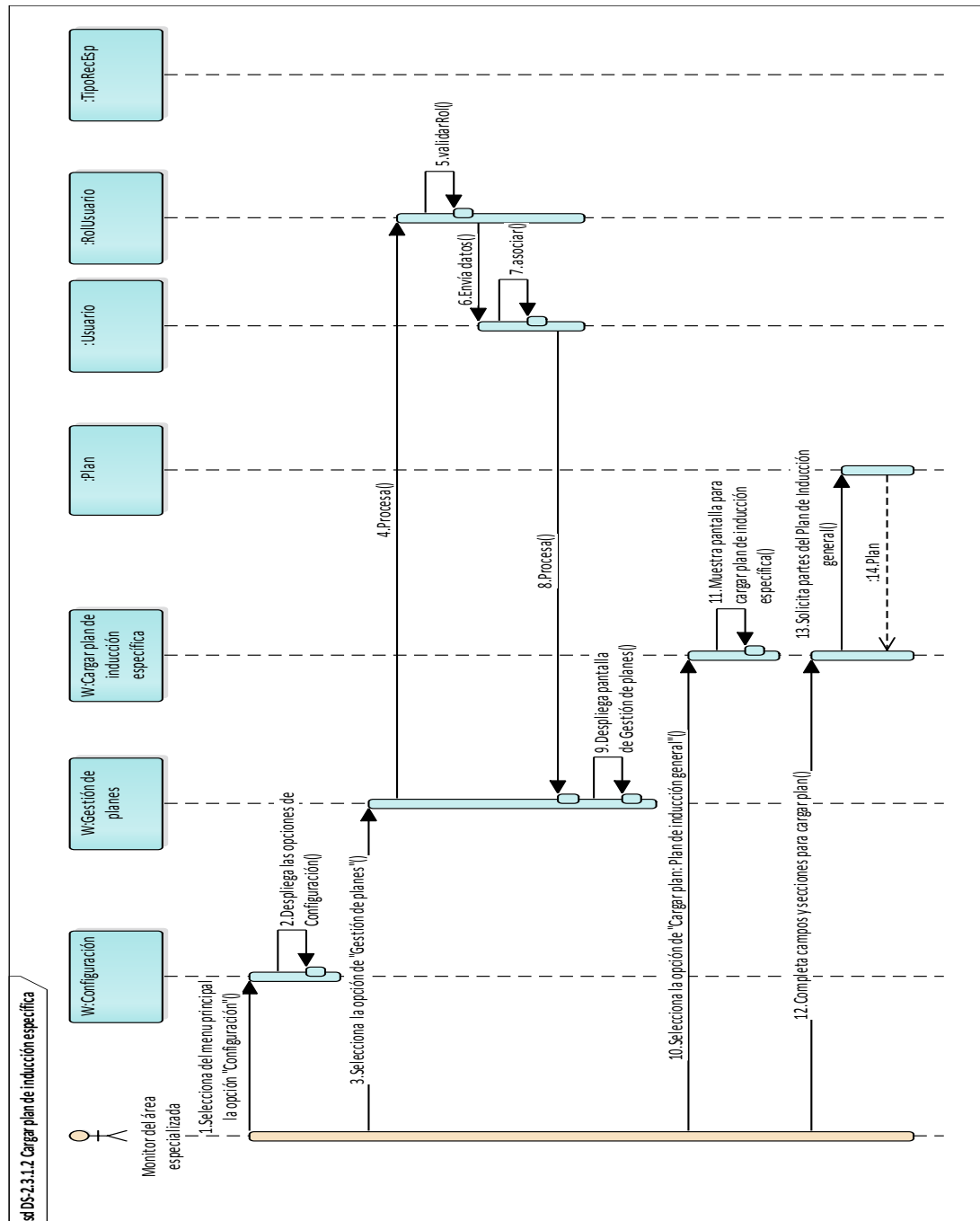


Diagrama 82. Diagrama de Secuencia Cargar plan de inducción específica

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

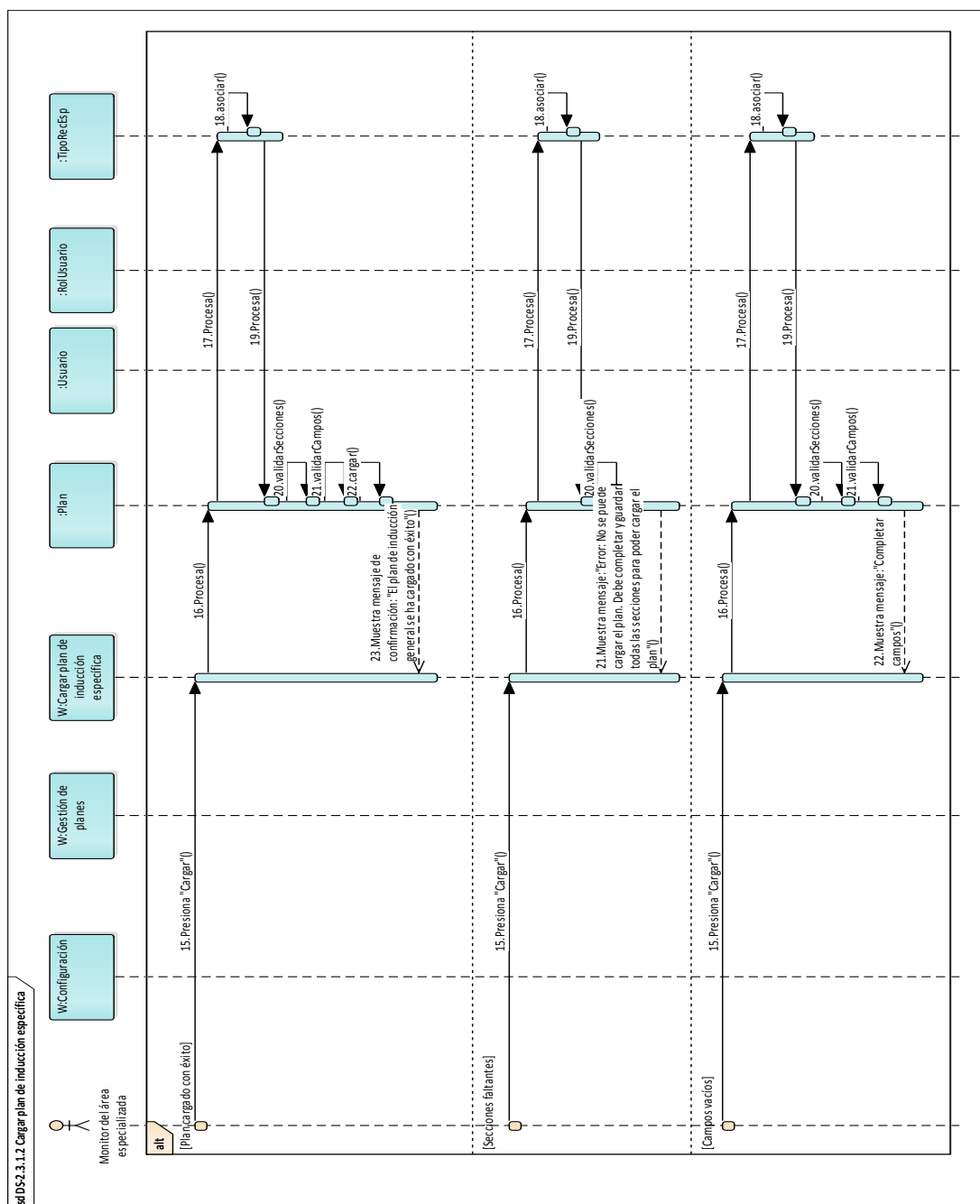


Diagrama 82. Diagrama de Secuencia Cargar plan de inducción específica (cont.)
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 14: Cargar introducción específica

Cuadro 55. Escenario para Caso de Uso Cargar introducción específica

CASO DE USO	Cargar introducción específica	CU-2.3.1.2.1
Actores:	Monitor del área especializada.	
Referencias:	RF-06, RF-22, RF-24, RF-29	
Propósito:	Cargar al sistema la introducción correspondiente al plan específico, destinado a la complementación del plan destinado a facilitar el abordaje de los recursos especializados.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Cargar introducción específica” del módulo “Cargar plan de inducción específica”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Cargar introducción específica”. El caso de uso finaliza cuando el usuario carga la introducción del plan al sistema.	
Precondición:	El usuario se encuentra en el módulo “Cargar plan de Inducción específica”.	
Postcondición:	El usuario carga la introducción del plan. El sistema habilita la sección de “Inducción específica”.	

Fuente: Autores (2019)

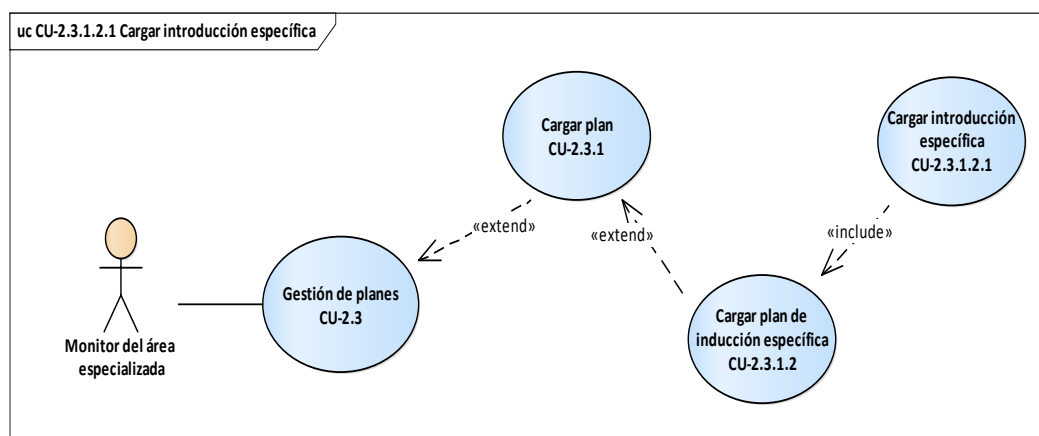


Diagrama 83. Diagrama de Caso de Uso Cargar introducción específica

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

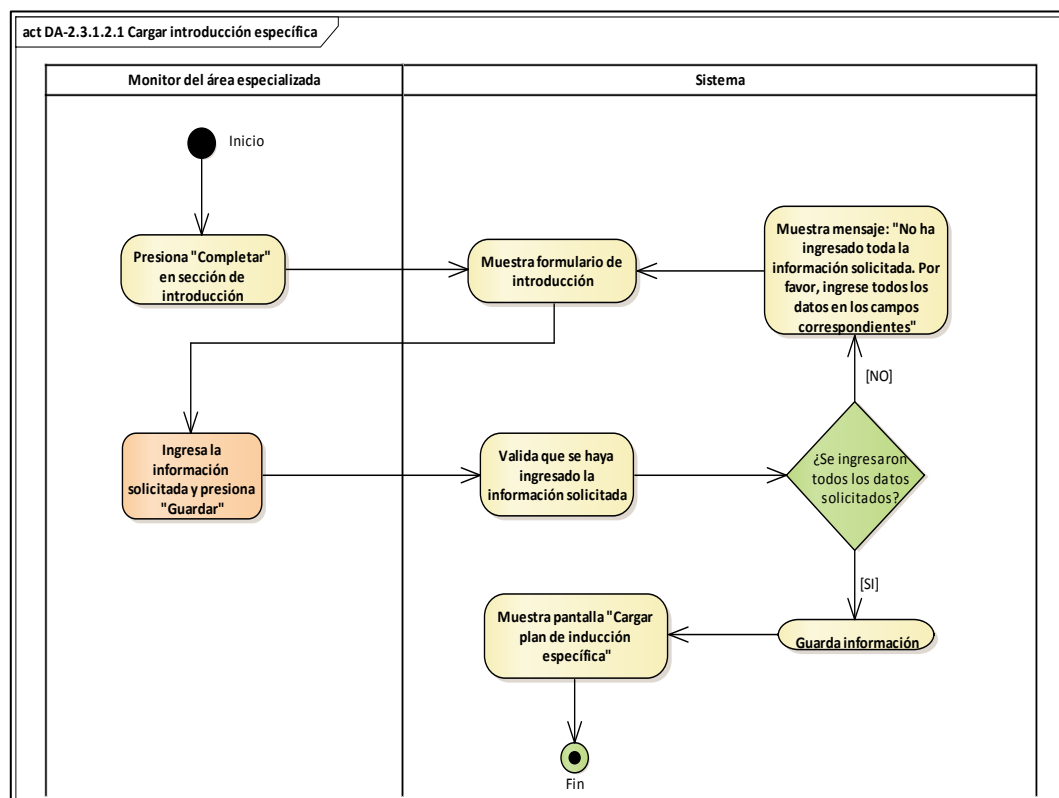


Diagrama 84. Diagrama de Actividad Cargar introducción específica
Fuente: Autores (2019)

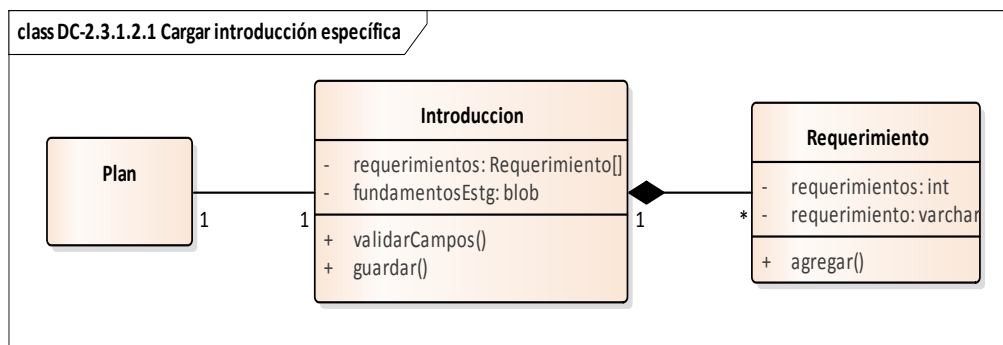


Diagrama 85. Diagrama de Clases Cargar introducción específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

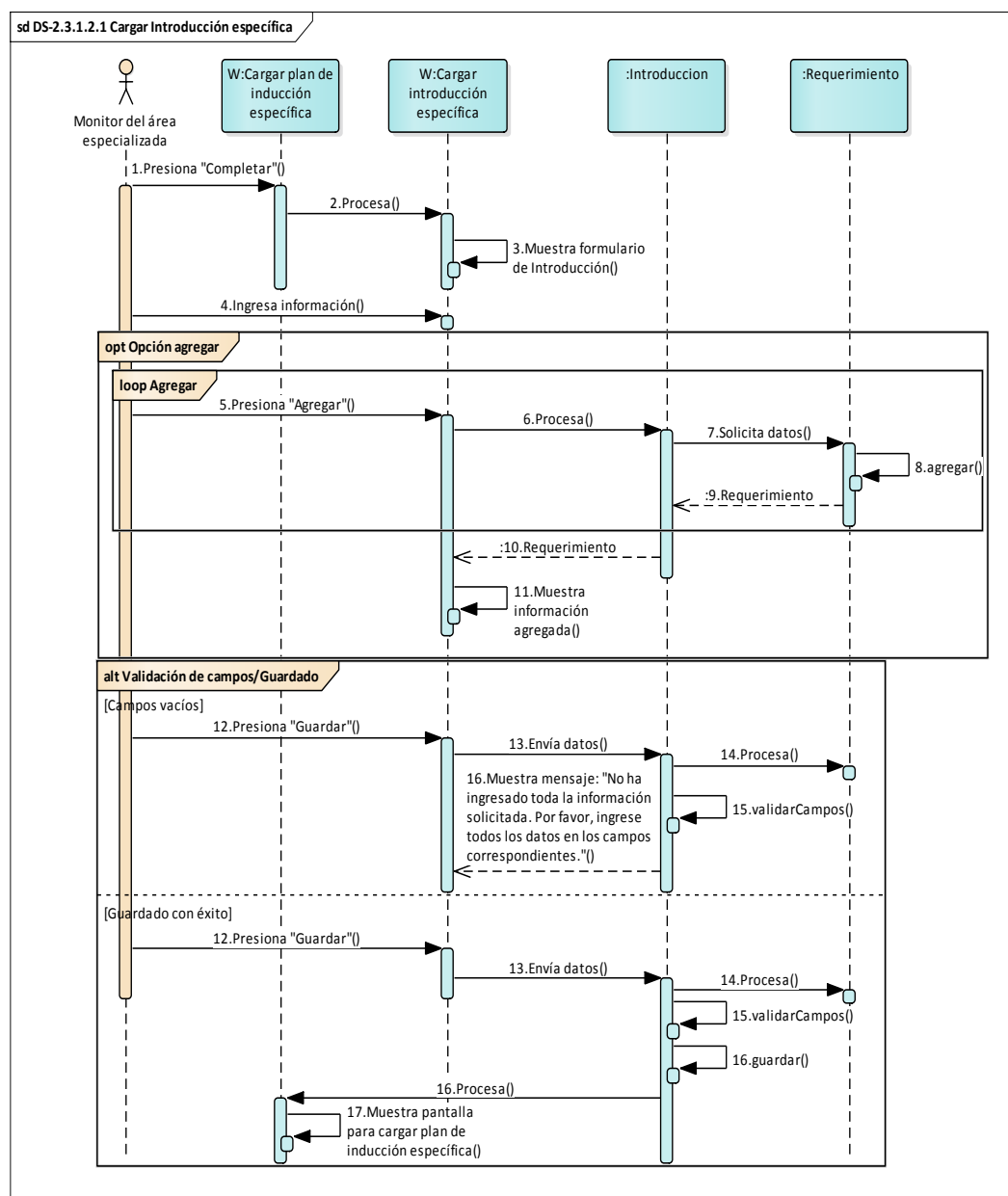


Diagrama 86. Diagrama de Secuencia Cargar introducción específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 15: Cargar inducción específica

Cuadro 56. Escenario para Caso de Uso Cargar inducción específica

CASO DE USO	Cargar inducción específica	CU-2.3.1.2.2
Actores:	Monitor del área especializada.	
Referencias:	RF-06, RF-22, RF-24, RF-30	
Propósito:	Cargar al sistema la información de la inducción correspondiente al plan específico, destinado a la complementación del plan destinado a facilitar el abordaje de los recursos especializados.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Cargar inducción específica” del módulo “Cargar plan de inducción específica”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Cargar inducción específica”. El caso de uso finaliza cuando el usuario carga la inducción del plan al sistema.	
Precondición:	El usuario se encuentra en el módulo “Cargar plan de Inducción específica”.	
Postcondición:	El usuario carga la inducción del plan. El sistema habilita la sección de “Evaluación específica”.	

Fuente: Autores (2019)

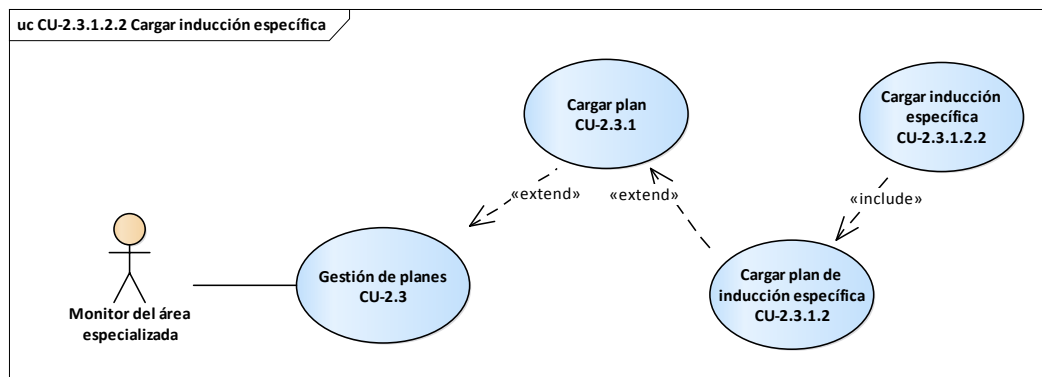


Diagrama 87. Diagrama de Caso de Uso Cargar inducción específica

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

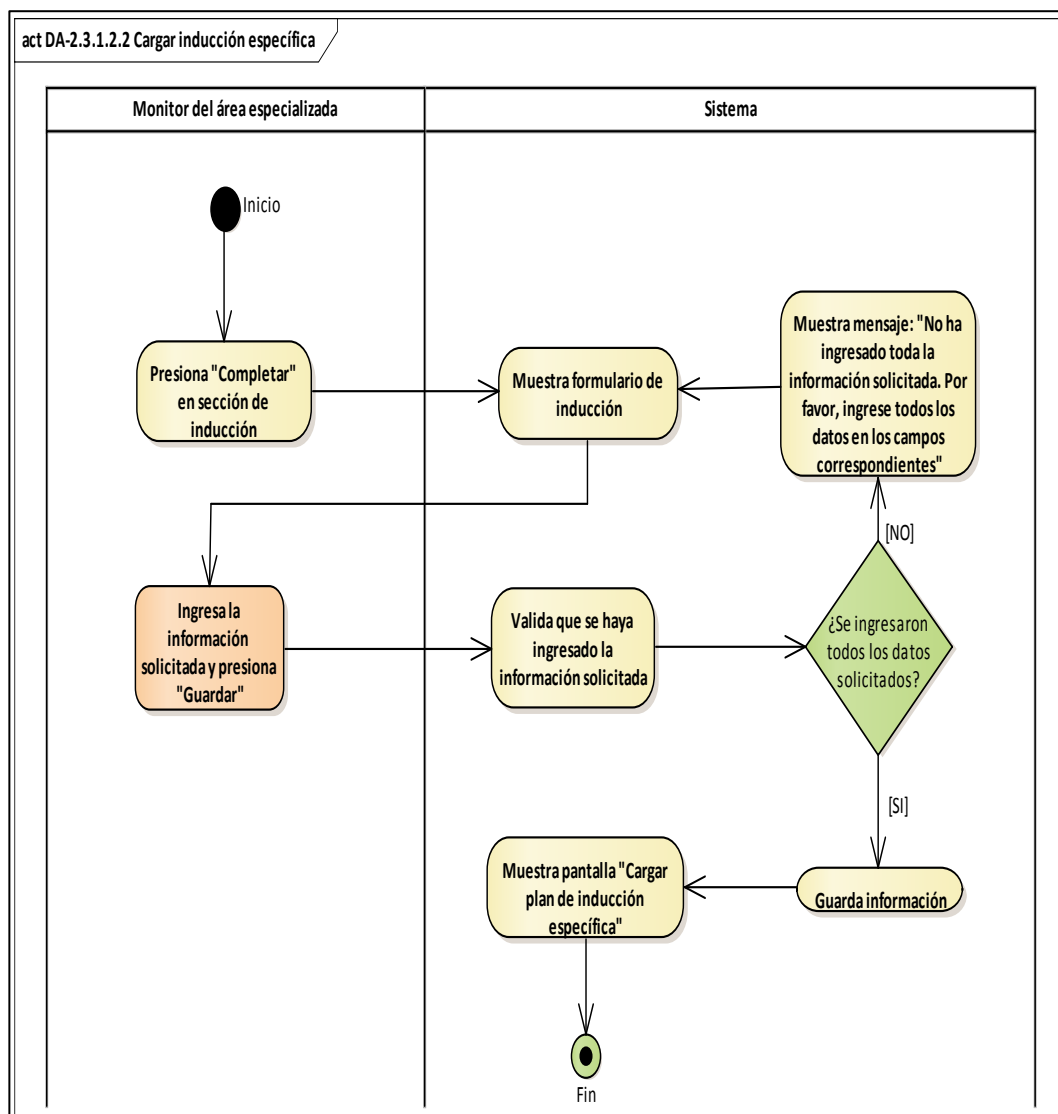


Diagrama 88. Diagrama de Actividad Cargar inducción específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

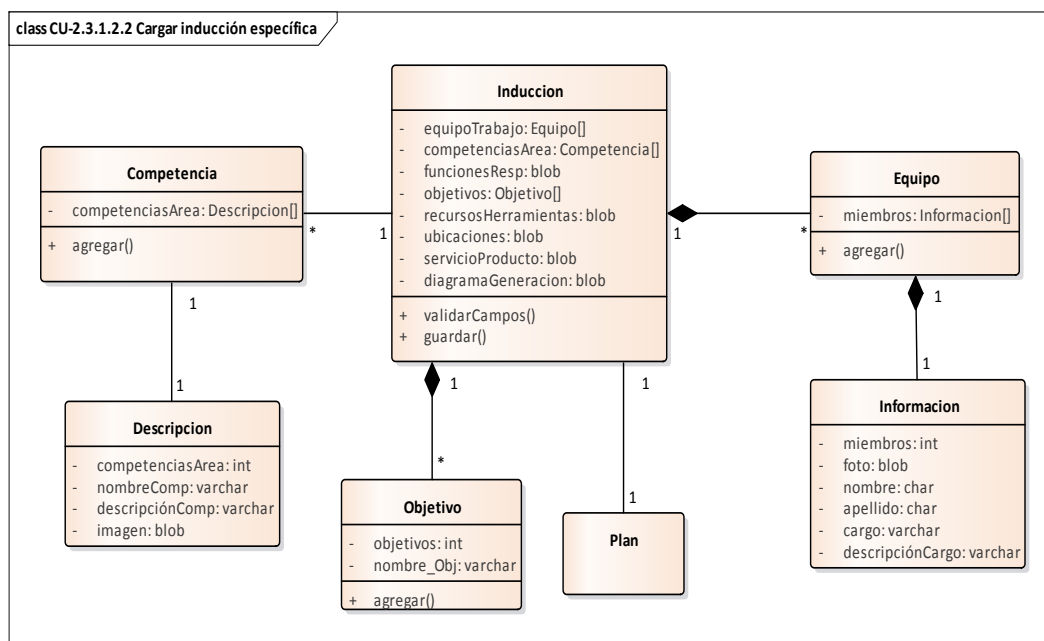


Diagrama 89. Diagrama de Clases Cargar inducción específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

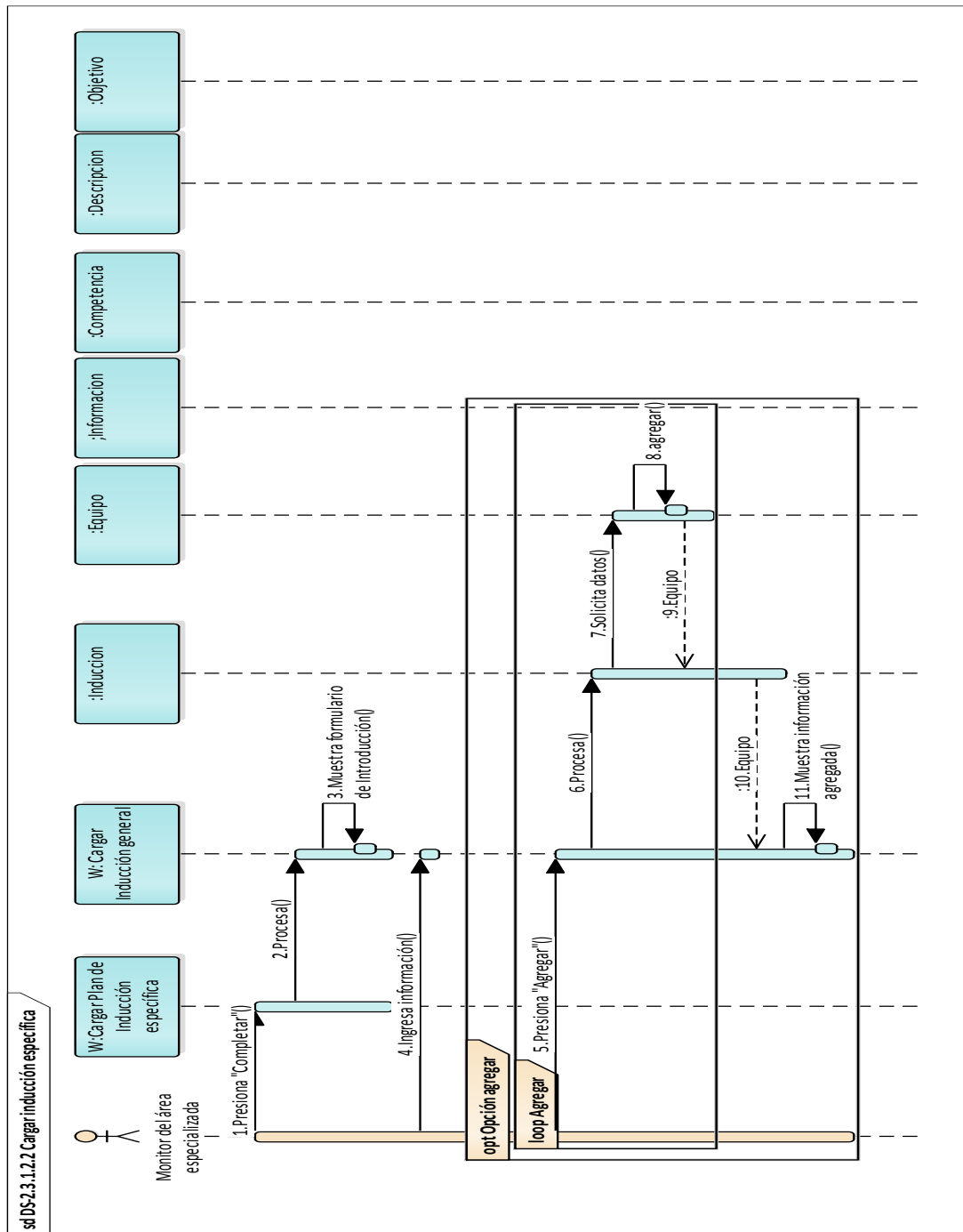


Diagrama 90. Diagrama de Secuencia Cargar inducción específica

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

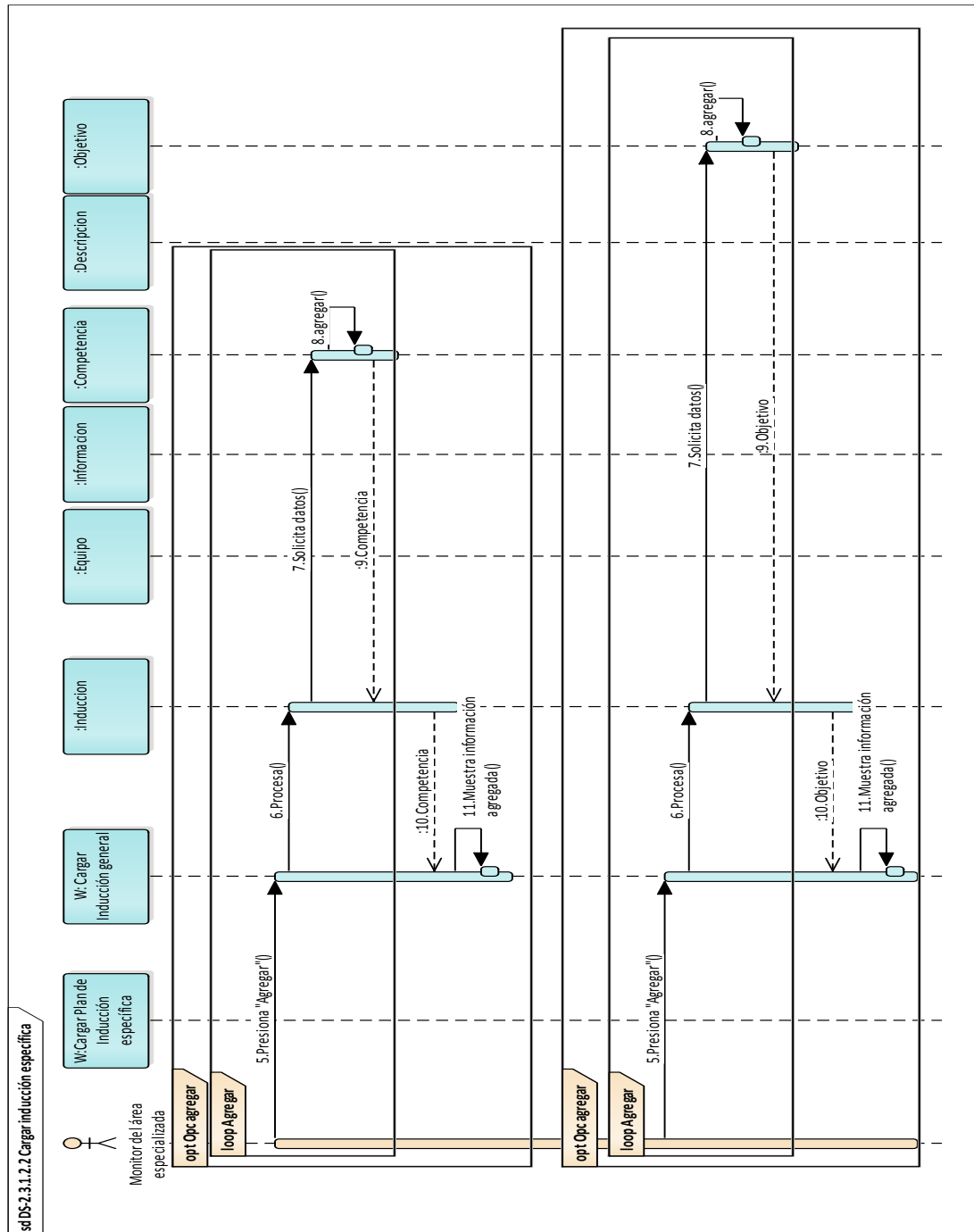


Diagrama 90. Diagrama de Secuencia Cargar inducción específica (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

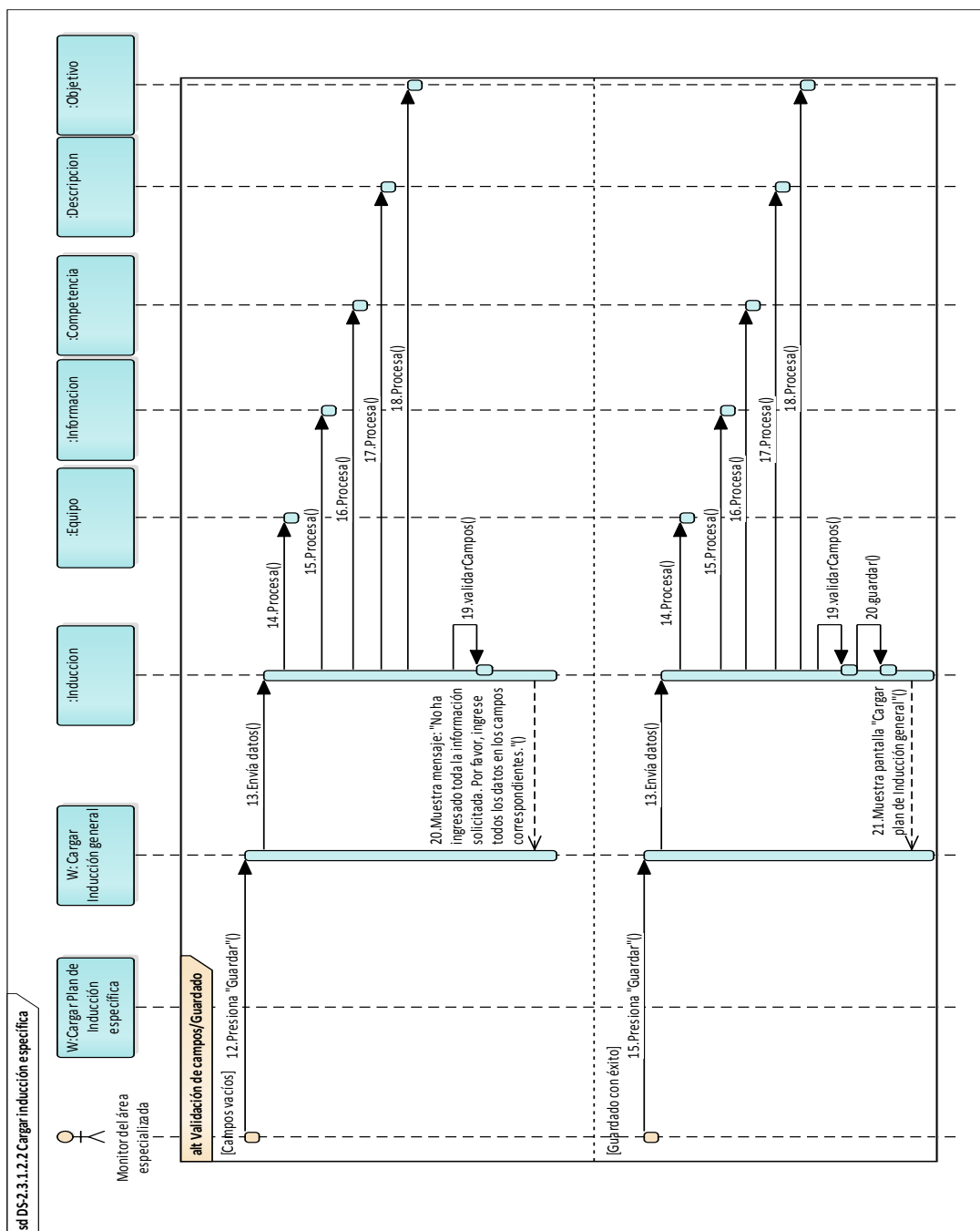


Diagrama 90. Diagrama de Secuencia Cargar inducción específica (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 16: Cargar evaluación específica

Cuadro 57. Escenario para Caso de Uso Cargar evaluación específica

CASO DE USO	Cargar evaluación específica	CU-2.3.1.2.3
Actores:	Monitor del área especializada.	
Referencias:	RF-06, RF-22, RF-24, RF-28, RF-31	
Propósito:	Cargar al sistema la información de la evaluación correspondiente al plan específico, destinado a la complementación del plan y a la comprobación de saberes de los recursos especializados.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Cargar evaluación específica” del módulo “Cargar plan de inducción específica”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Cargar evaluación específica”. El caso de uso finaliza cuando el usuario carga la evaluación del plan al sistema.	
Precondición:	El usuario se encuentra en el módulo “Cargar plan de Inducción específica”.	
Postcondición:	El usuario carga la evaluación del plan.	

Fuente: Autores (2019)

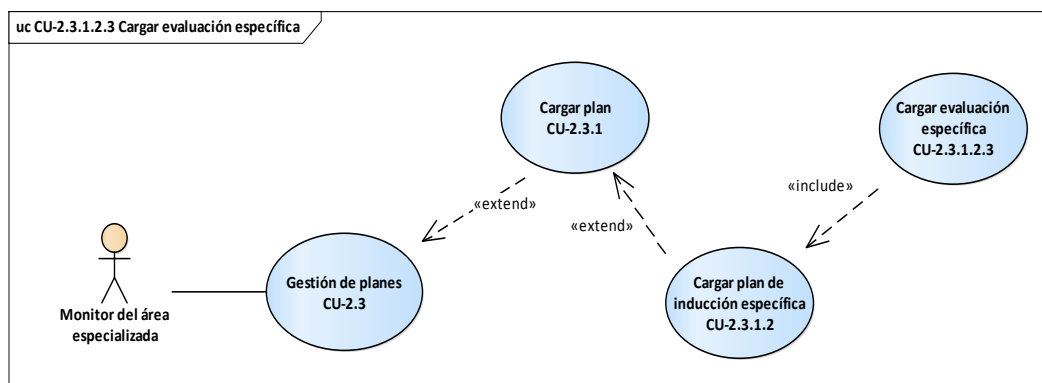


Diagrama 91. Diagrama de Caso de Uso Cargar evaluación específica

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

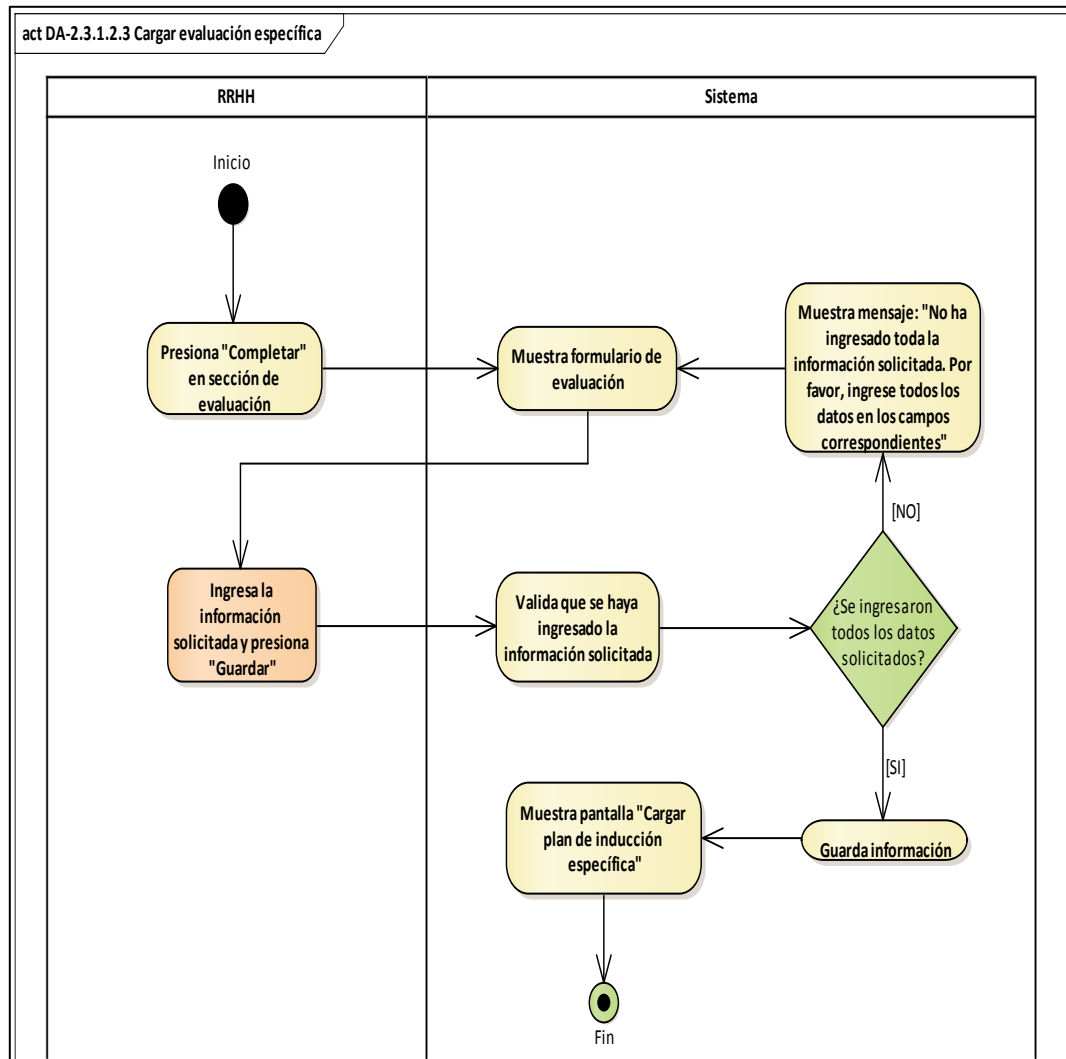


Diagrama 92. Diagrama de Actividad Cargar evaluación específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

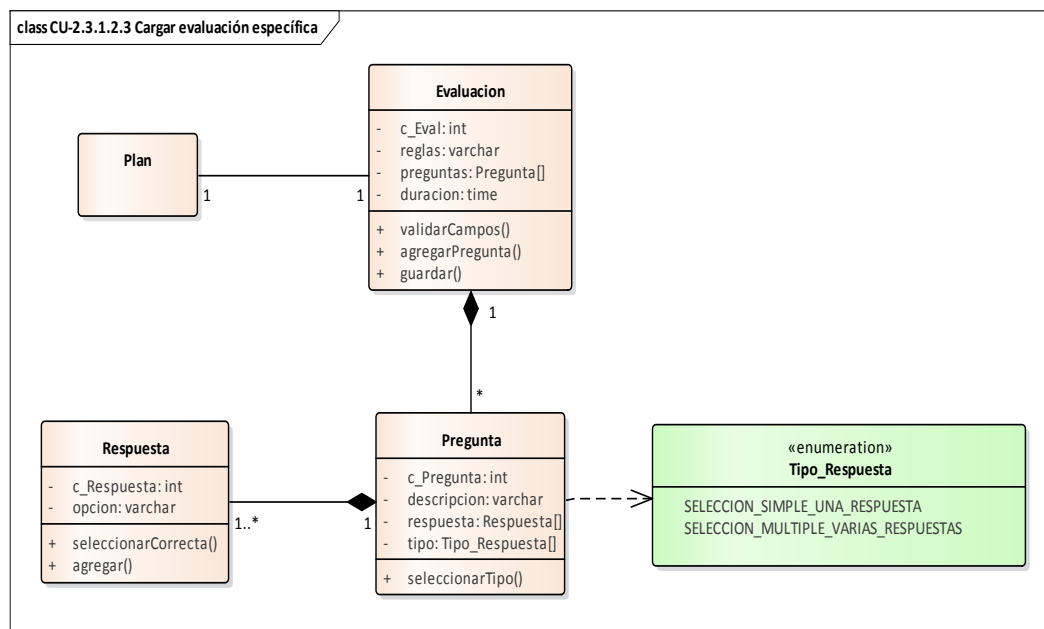


Diagrama 93. Diagrama de Clases Cargar evaluación específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

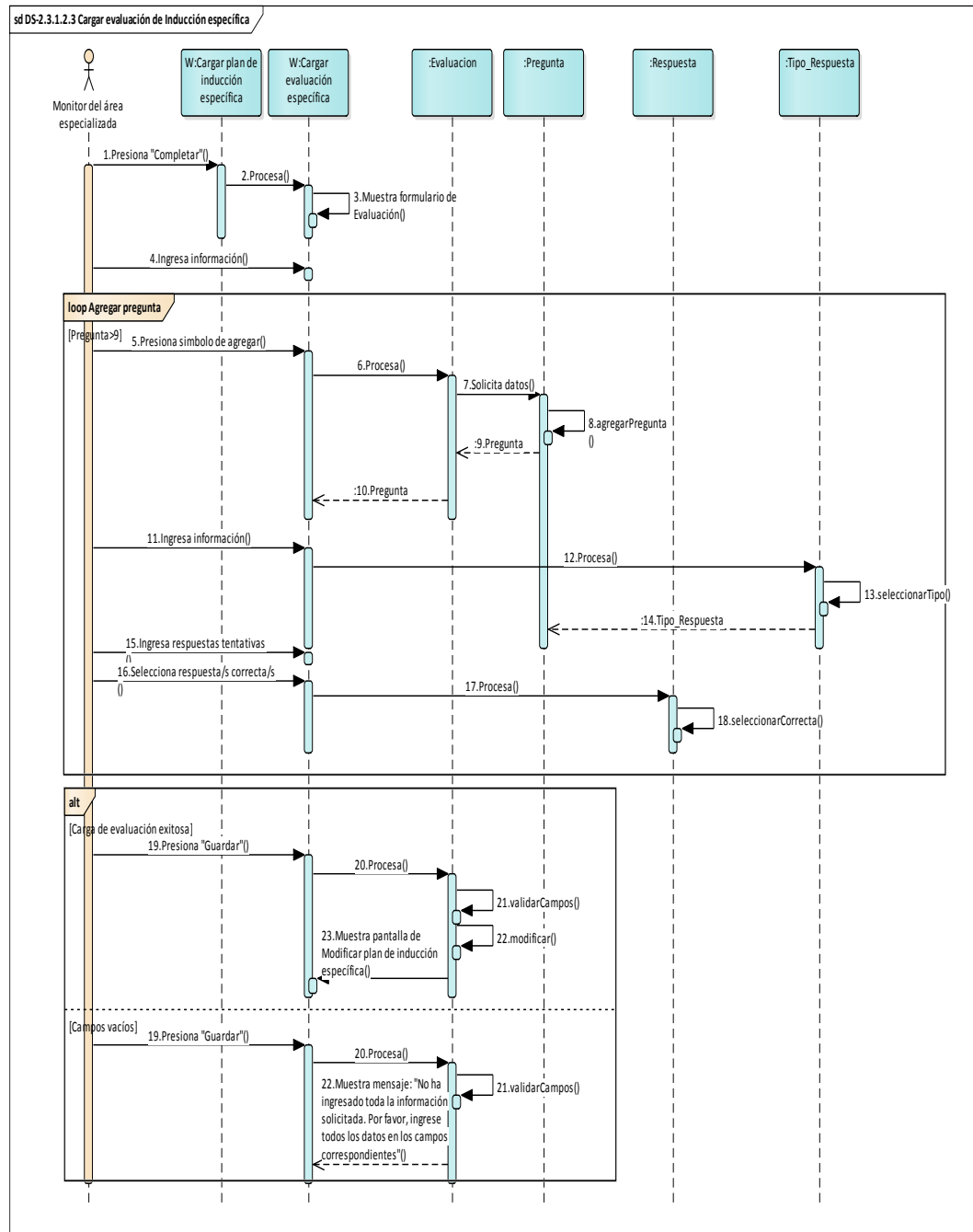


Diagrama 94. Diagrama de Secuencia Cargar evaluación específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 17: Modificar planes

Cuadro 58. Escenario para Caso de Uso Modificar planes

CASO DE USO	Modificar planes	CU-2.3.2
Actores:	RRHH, Monitor del área especializada.	
Referencias:	RF-02, RF-06, RF-11, RF-22, RF-43, RF-47	
Propósito:	Modificar los aspectos necesarios en el plan que haya sido cargado previamente al sistema para su posterior ejecución en el proceso de OnBoarding.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Modificar” de las opciones del plan o programa seleccionado del módulo “Consultar planes y programas”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Modificar”. El caso de uso finaliza cuando el usuario modifica algún plan o programa.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema y le ha asignado el rol de “RRHH” o “Monitor del área especializada”. El usuario se encuentra en el módulo “Consultar planes y programas”. El plan o programa a modificar debe estar “Desactivado” para proceder a su modificación.	
Postcondición:	El usuario modificó un plan o programa el cual se comenzará a ejecutar una vez asignado a un recurso especializado a través del tipo de recurso especializado que este represente.	

Fuente: Autores (2019)

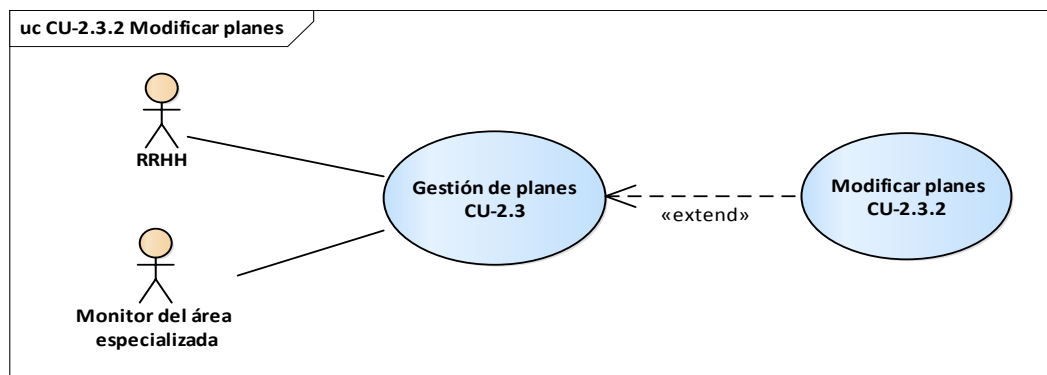


Diagrama 95. Diagrama de Caso de Uso Modificar planes

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

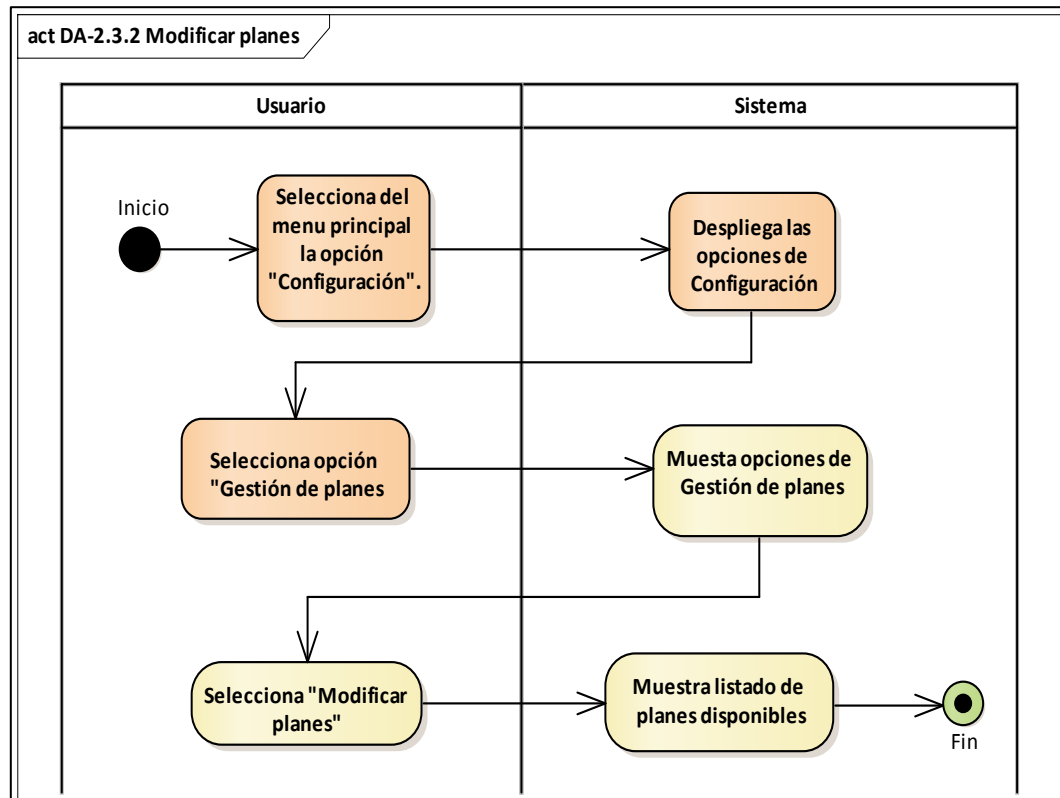


Diagrama 96. Diagrama de Actividad Modificar planes
Fuente: Autores (2019)

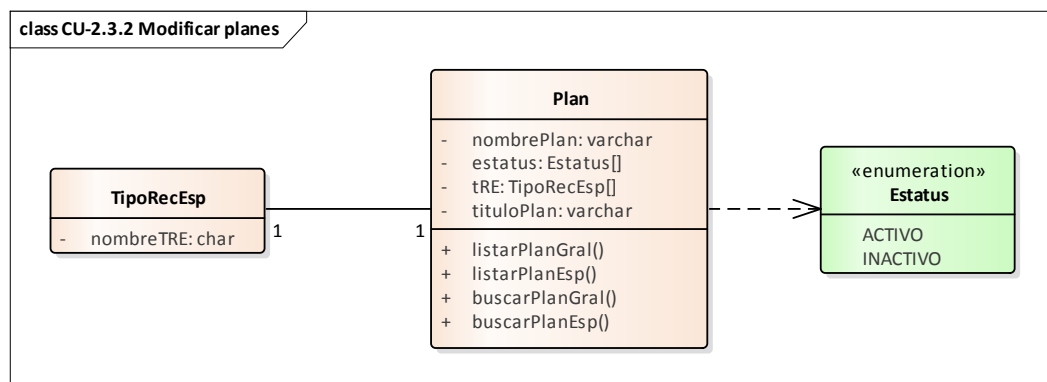


Diagrama 97. Diagrama de Clases Modificar planes
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

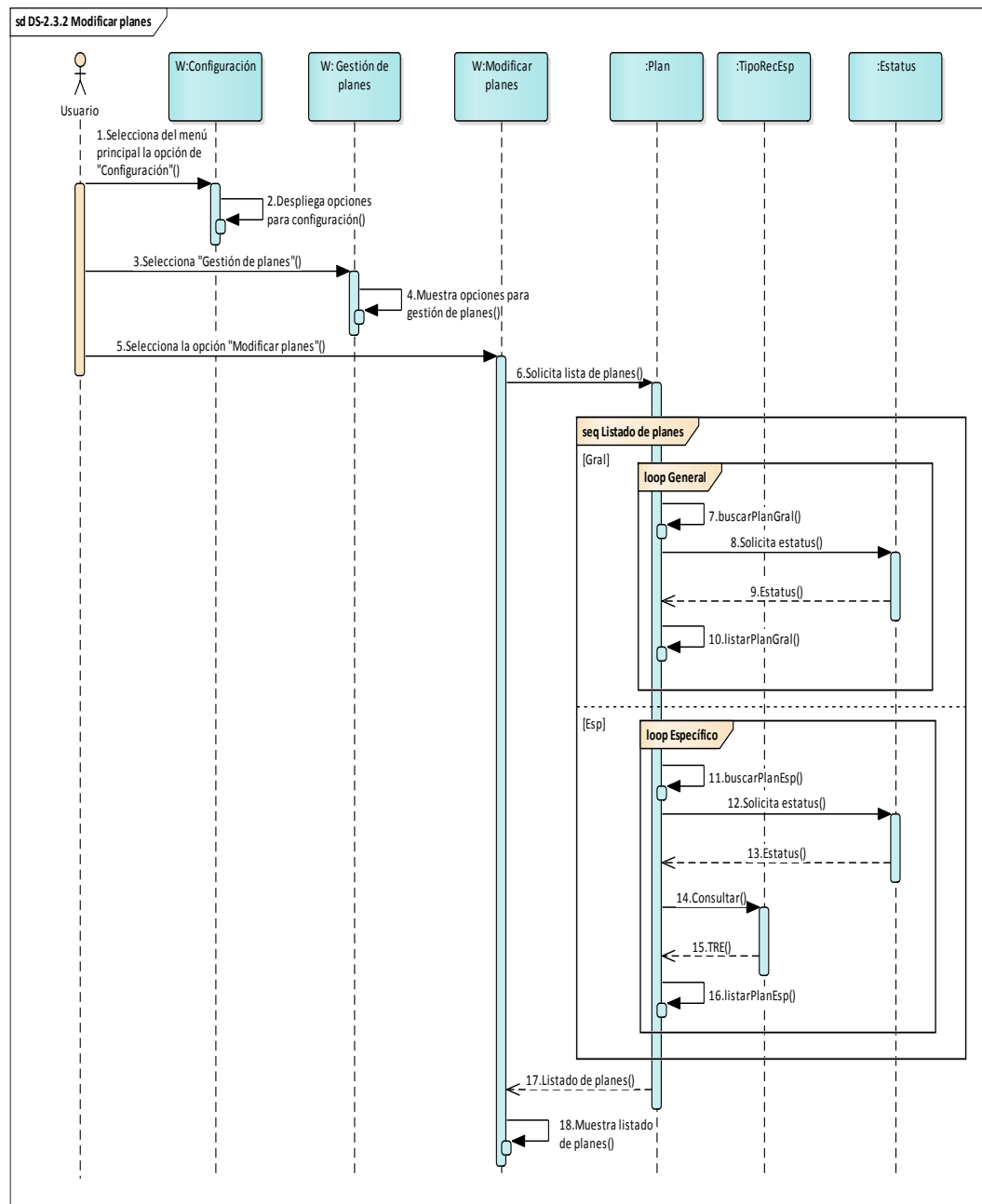


Diagrama 98. Diagrama de Secuencia Modificar planes
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 18: Modificar plan de inducción general

Cuadro 59. Escenario para Caso de Uso Modificar plan de inducción general

CASO DE USO	Modificar plan de inducción general	CU-2.3.2.1
Actores:	RRHH.	
Referencias:	RF-06, RF-11, RF-12, RF-22	
Propósito:	Modificar los aspectos necesarios en el plan que haya sido cargado previamente al sistema para su posterior ejecución en el proceso de OnBoarding.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Modificar plan de inducción general” del módulo “Modificar planes”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Modificar plan de inducción general”. El caso de uso finaliza cuando el usuario modifica algún plan.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema y le ha asignado el rol de “RRHH”. El usuario se encuentra en el módulo “Modificar planes”. El plan a modificar debe estar “Desactivado” para proceder a su modificación.	
Postcondición:	El usuario modificó un plan el cual se comenzará a ejecutar una vez activado.	

Fuente: Autores (2019)

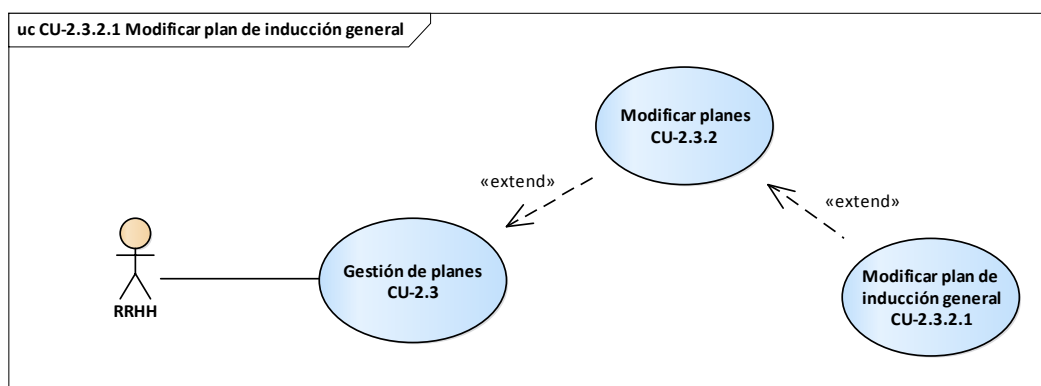


Diagrama 99. Diagrama de Caso de Uso Modificar plan de inducción general

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

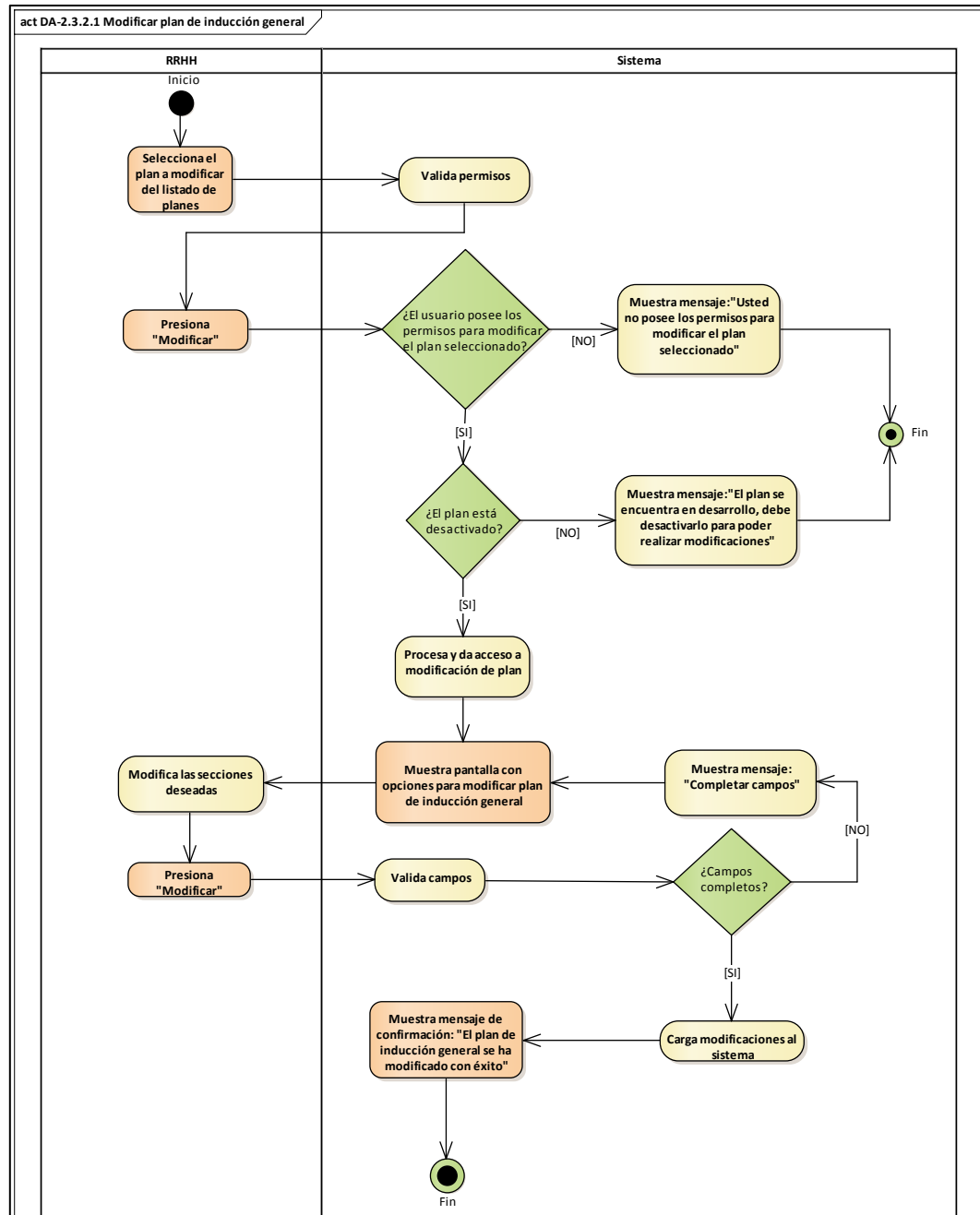


Diagrama 100. Diagrama de Actividad Modificar plan de inducción general
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

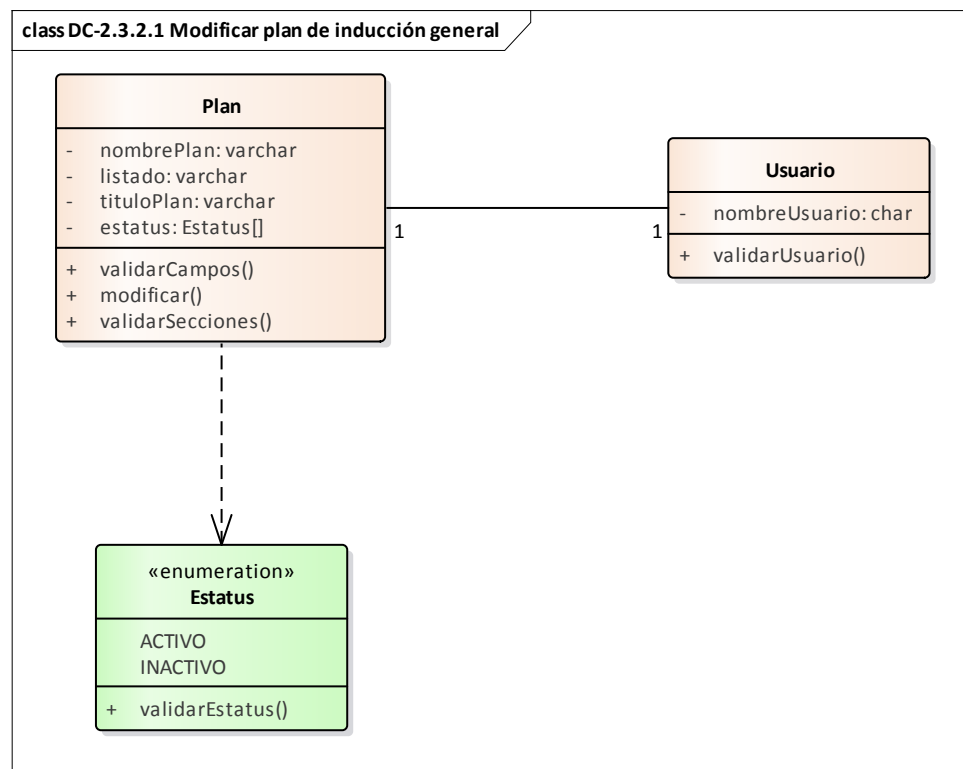


Diagrama 101. Diagrama de Clases Modificar plan de inducción general
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0 Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

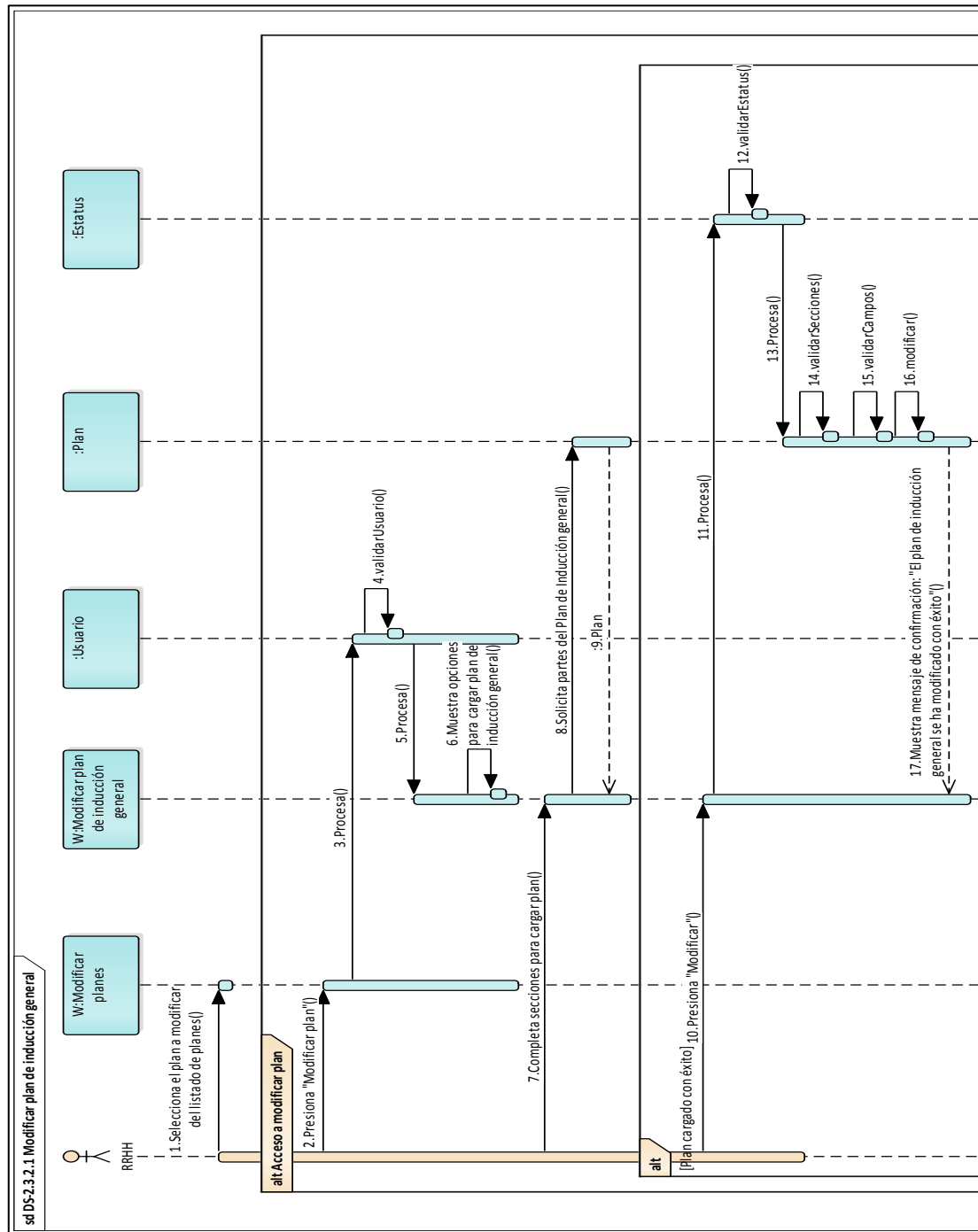


Diagrama 102. Diagrama de Secuencia Modificar plan de inducción general

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

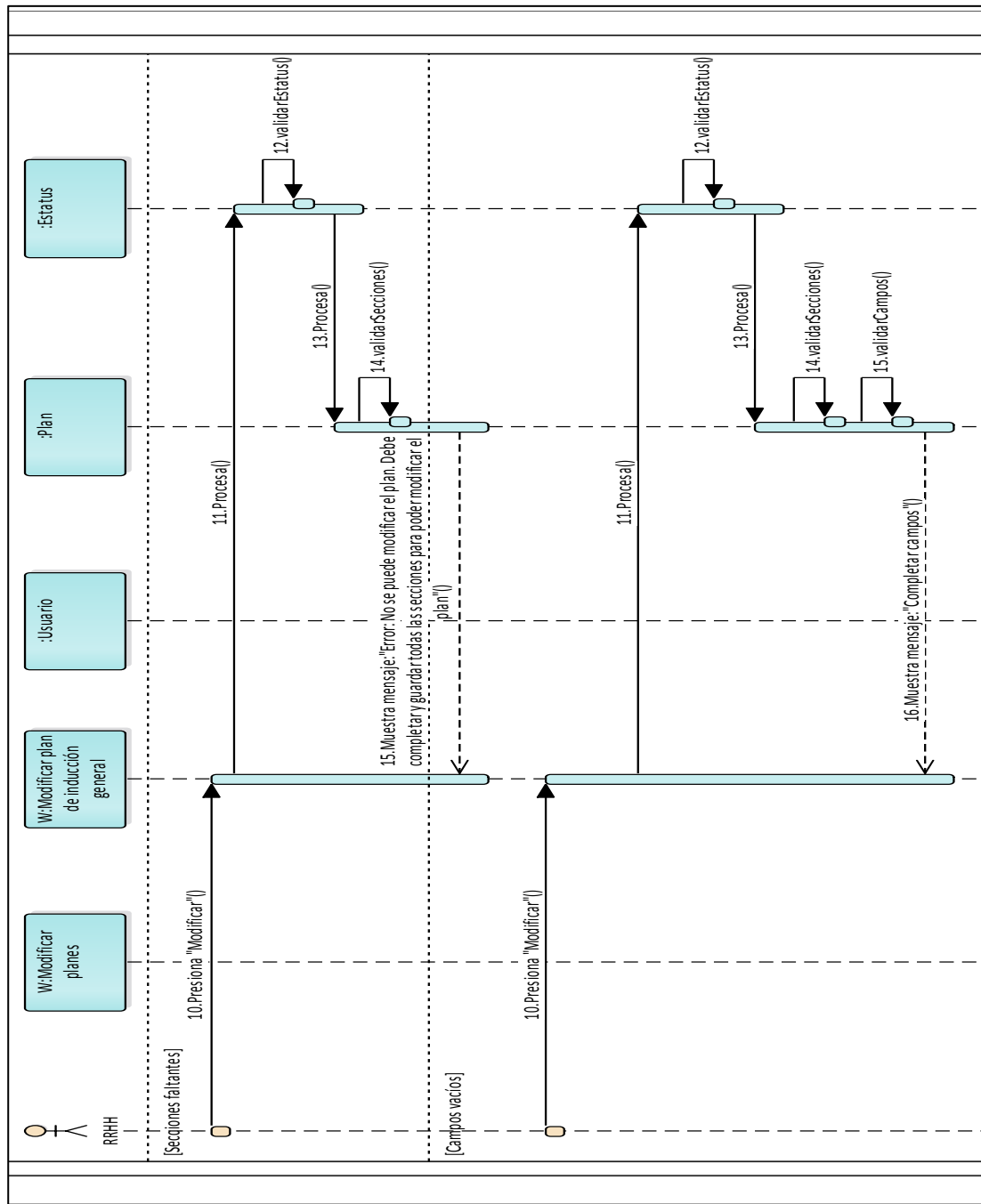


Diagrama 102. Diagrama de Secuencia Modificar plan de inducción general
(cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

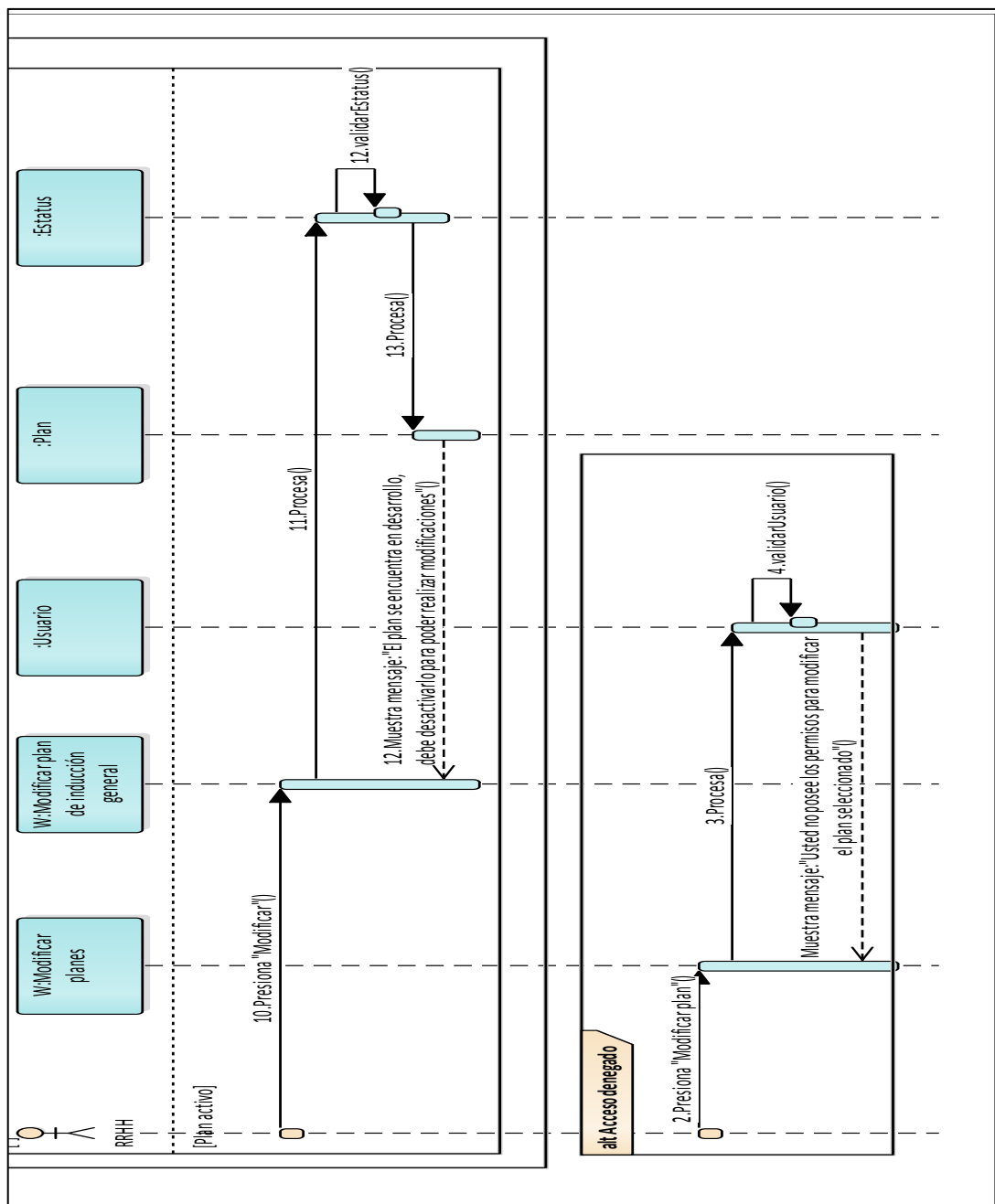


Diagrama 102. Diagrama de Secuencia Modificar plan de inducción general
(cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 19: Modificar introducción general

Cuadro 60. Escenario para Caso de Uso Modificar introducción general

CASO DE USO	Modificar introducción general	CU-2.3.2.1.1
Actores:	RRHH.	
Referencias:	RF-06, RF-22, RF-24, RF-26	
Propósito:	Modificar los aspectos necesarios del plan en la sección de introducción.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Modificar introducción general” del módulo “Modificar plan de inducción general”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Modificar introducción general”. El caso de uso finaliza cuando el usuario modifica la sección de introducción.	
Precondición:	El usuario se encuentra en el módulo “Modificar plan de inducción general”.	
Postcondición:	El usuario puede modificar otra sección. El usuario puede guardar el plan.	

Fuente: Autores (2019)

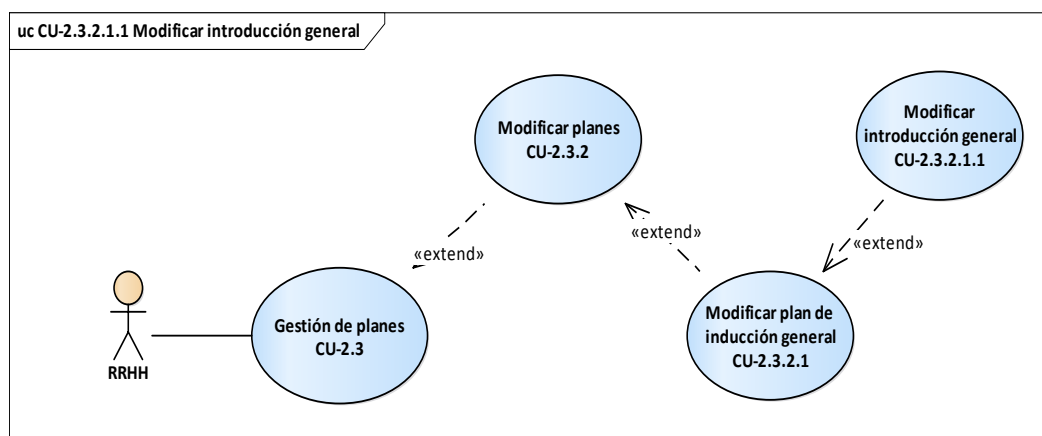


Diagrama 103. Diagrama de Caso de Uso Modificar introducción general

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

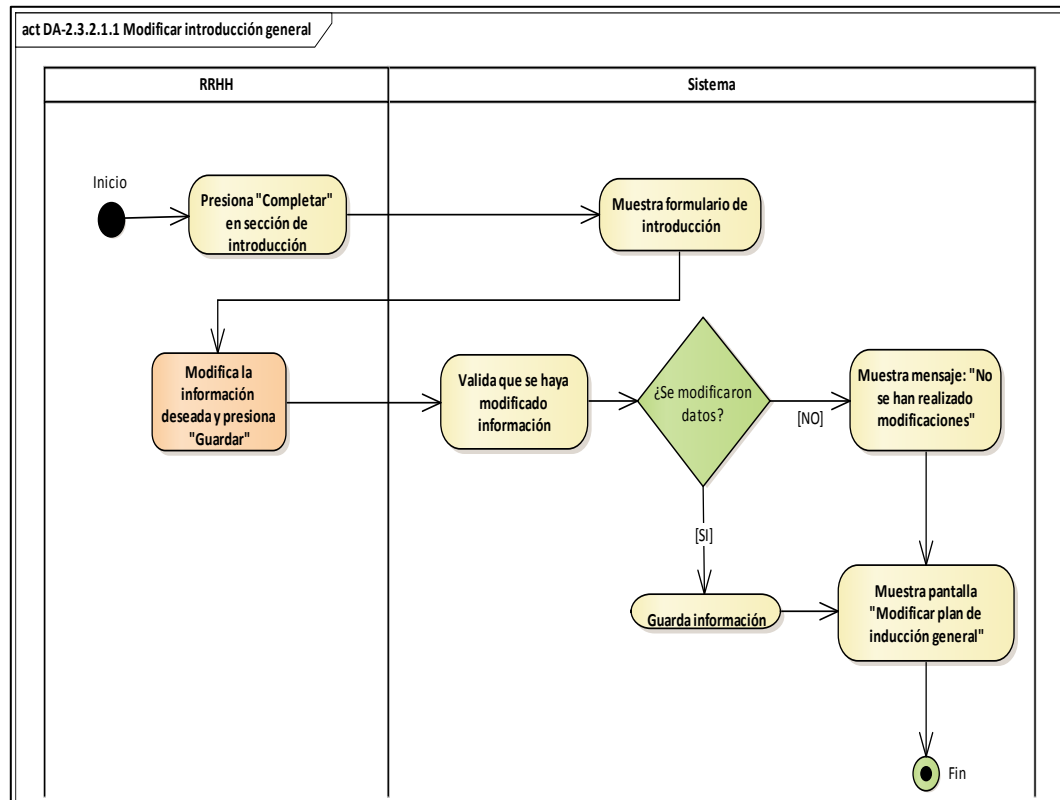


Diagrama 104. Diagrama de Actividad Modificar introducción general
Fuente: Autores (2019)

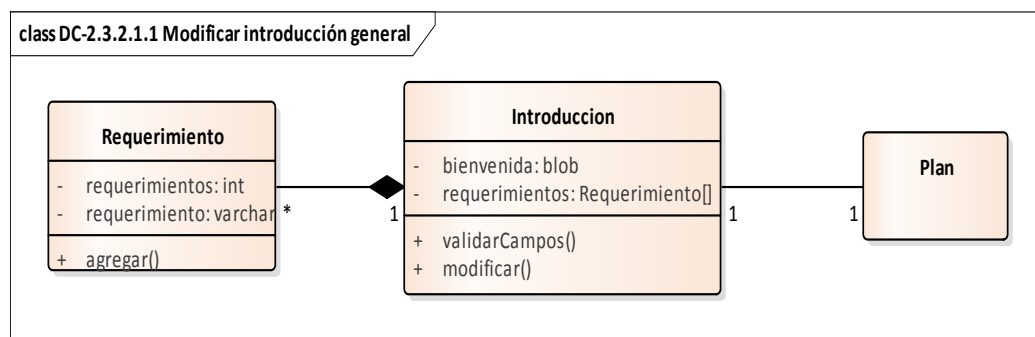


Diagrama 105. Diagrama de Clases Modificar introducción general
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

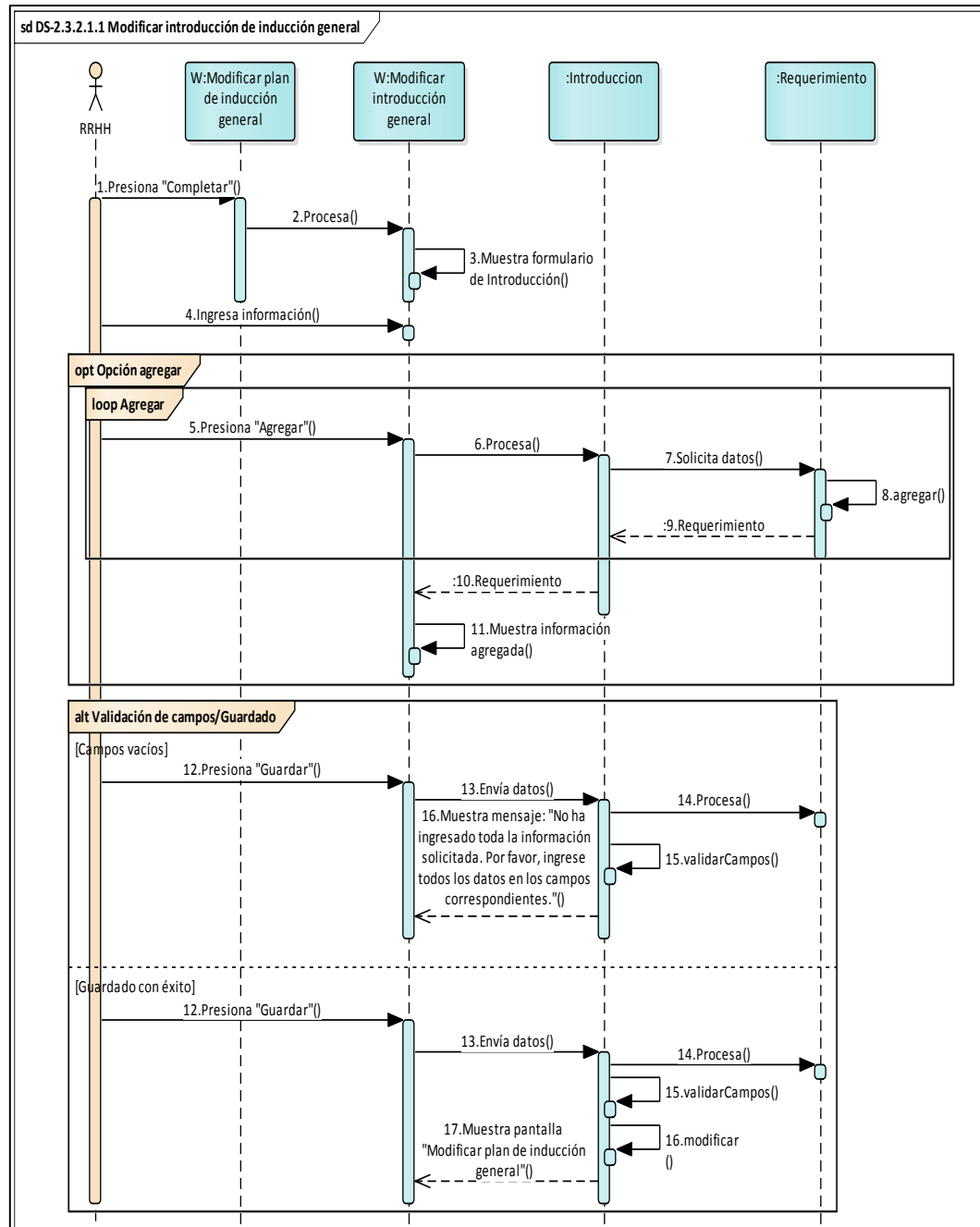


Diagrama 106. Diagrama de Secuencia Modificar introducción general
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 20: Modificar inducción general

Cuadro 61. Escenario para Caso de Uso Modificar inducción general

CASO DE USO	Modificar inducción general	CU-2.3.2.1.2
Actores:	RRHH.	
Referencias:	RF-06, RF-22, RF-24, RF-27	
Propósito:	Modificar los aspectos necesarios del plan en la sección de inducción.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Modificar inducción general” del módulo “Modificar plan de inducción general”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Modificar inducción general”. El caso de uso finaliza cuando el usuario modifica la sección de inducción.	
Precondición:	El usuario se encuentra en el módulo “Modificar plan de inducción general”.	
Postcondición:	El usuario puede modificar otra sección. El usuario puede guardar el plan.	

Fuente: Autores (2019)

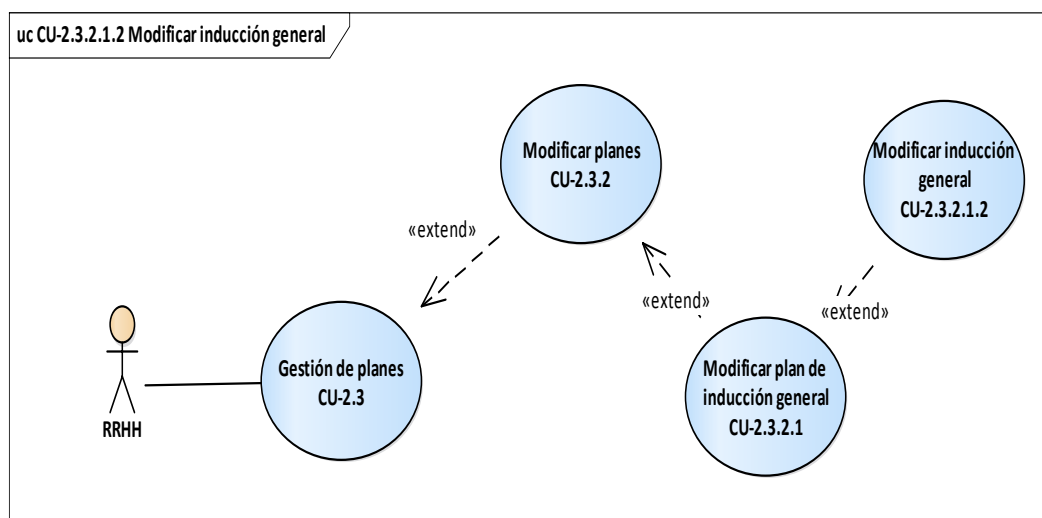


Diagrama 107. Diagrama de Caso de Uso Modificar inducción general

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

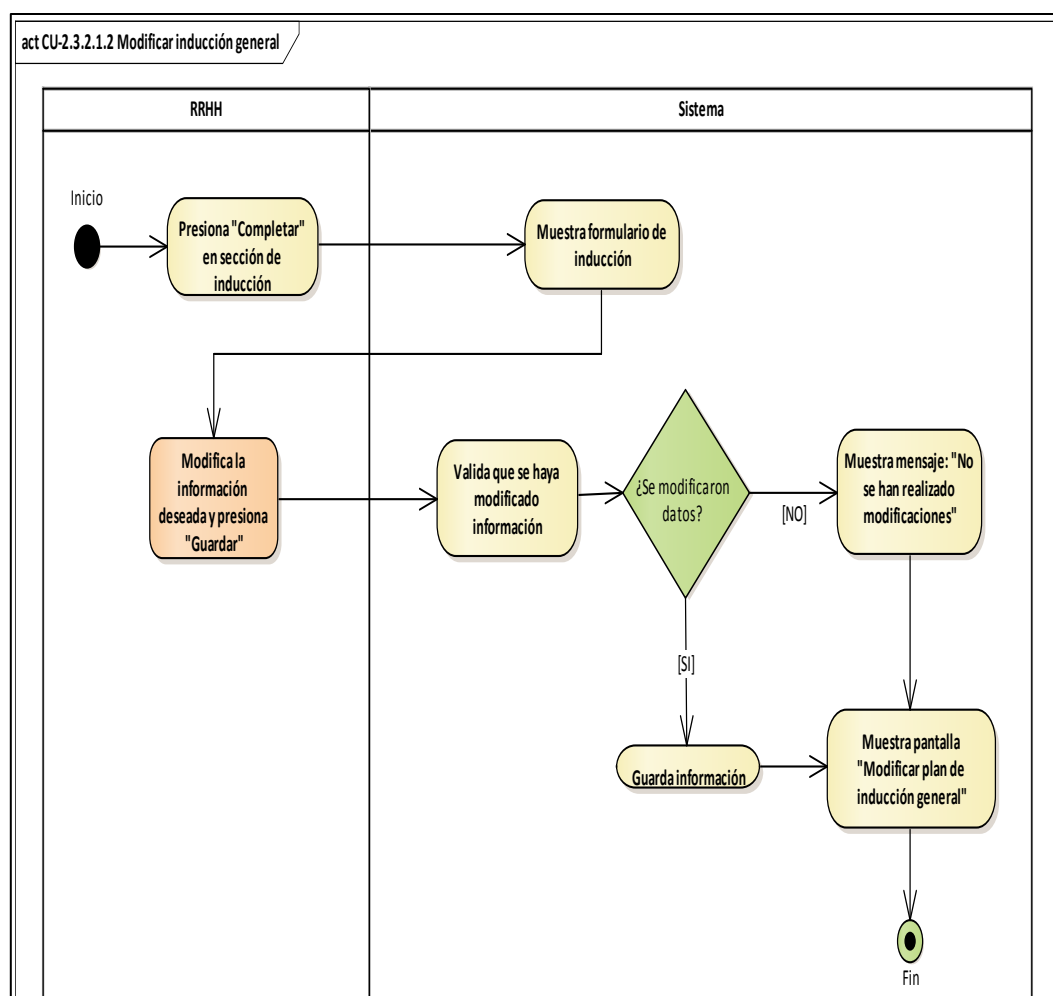
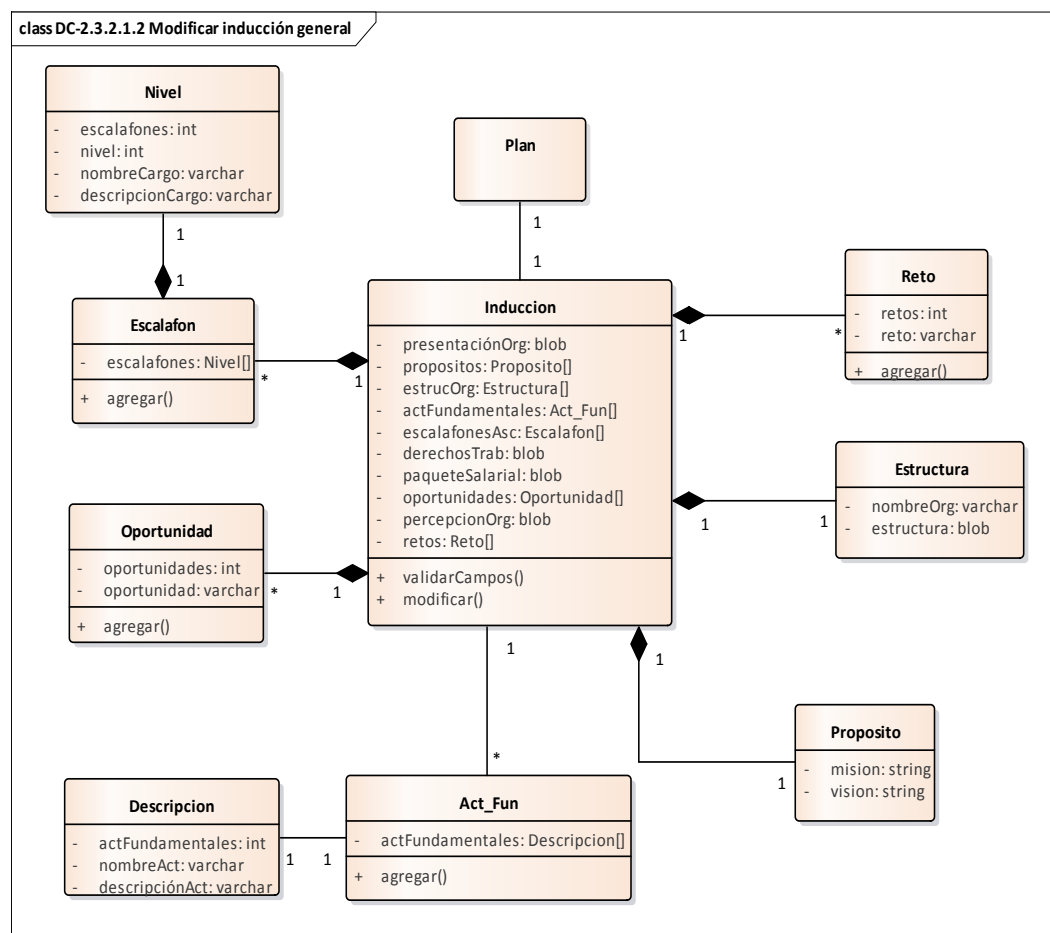


Diagrama 108. Diagrama de Actividad Modificar inducción general
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		



	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

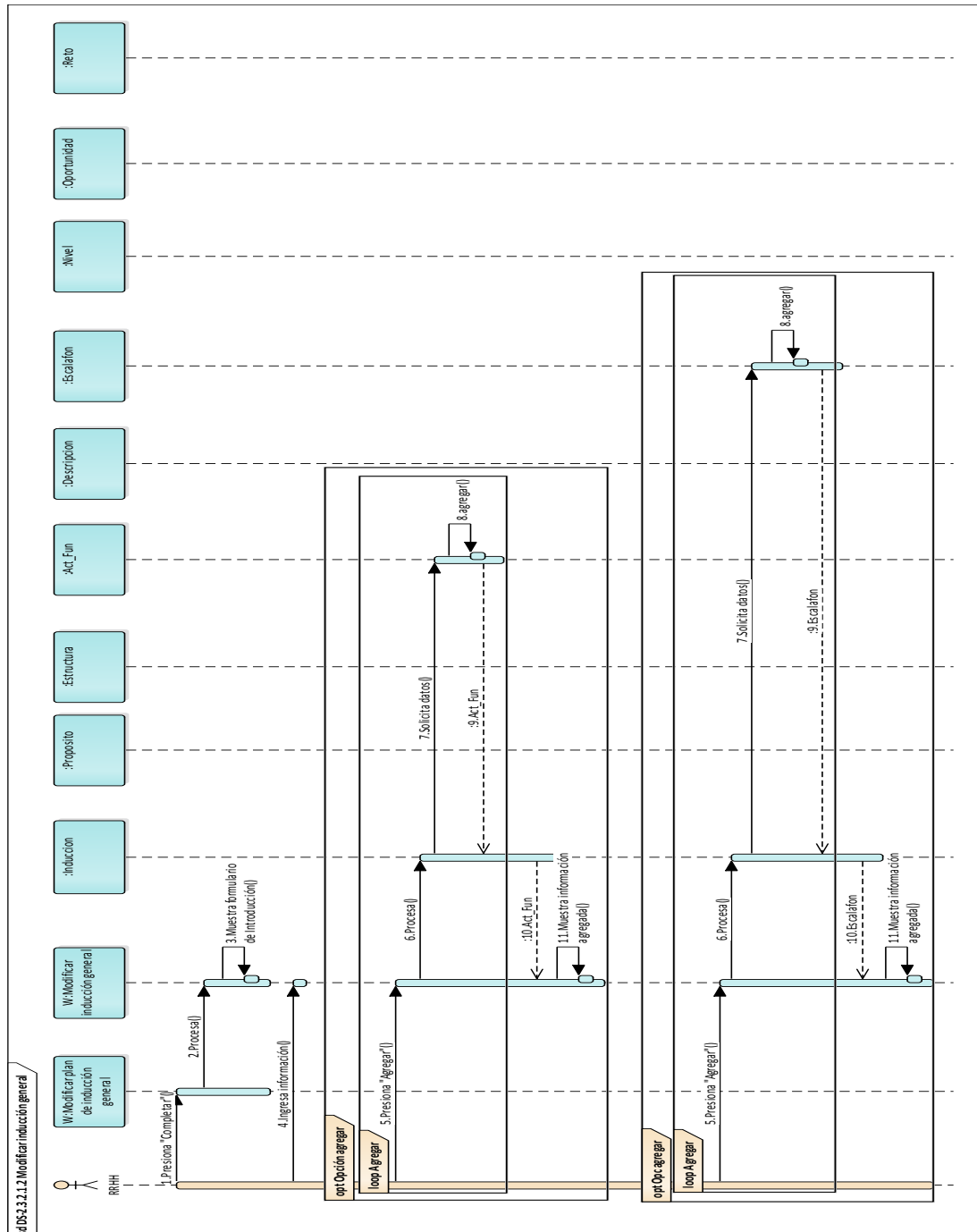
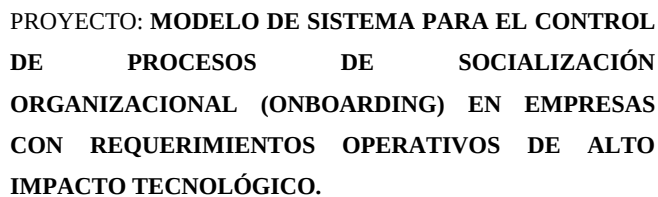


Diagrama 110. Diagrama de Secuencia Modificar inducción general



Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos

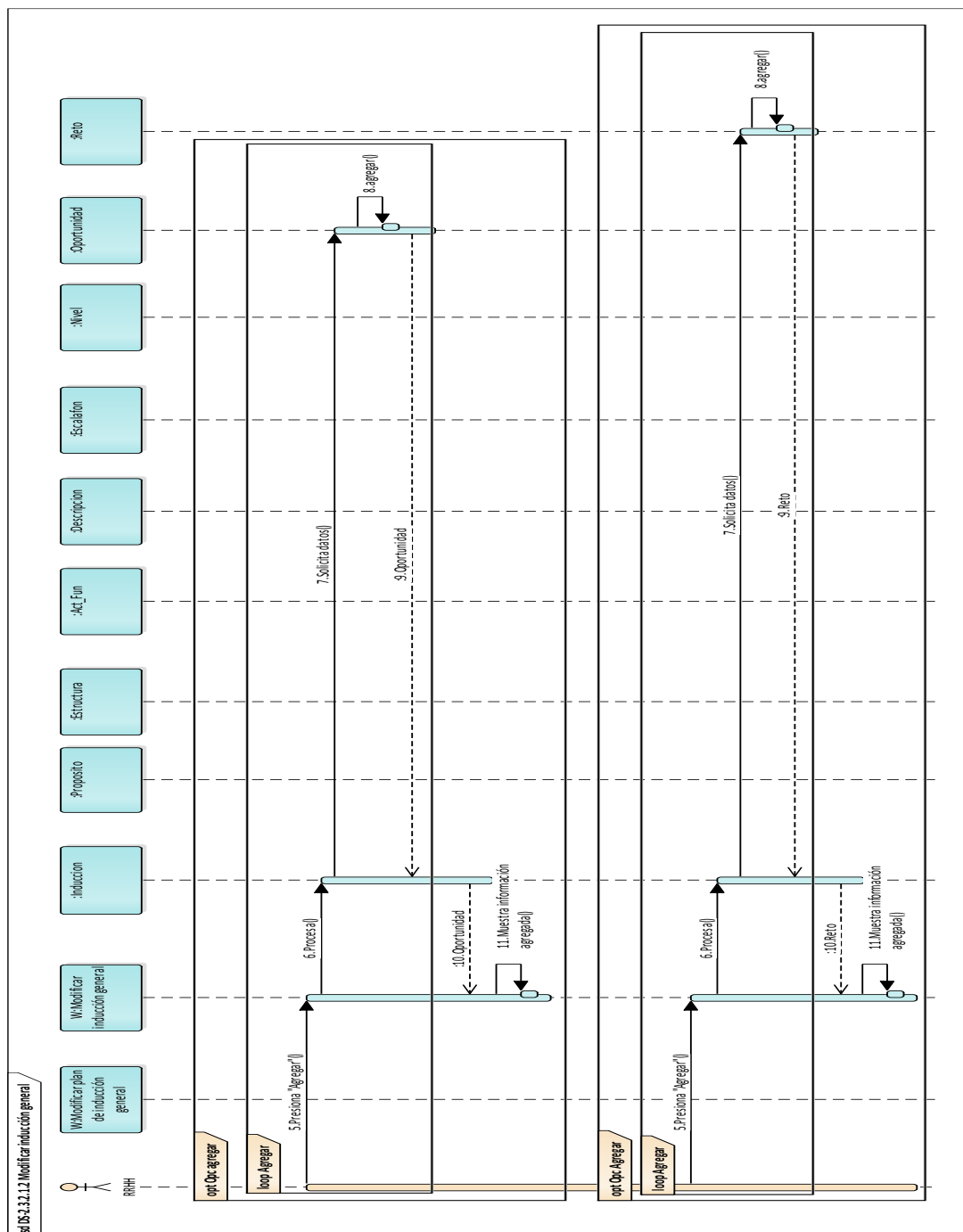
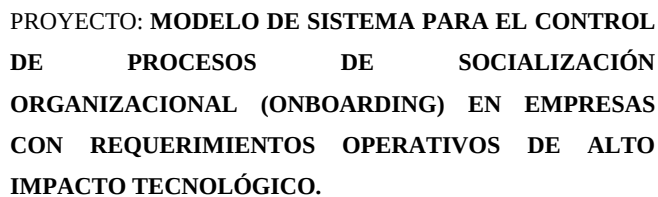


Diagrama 110. Diagrama de Secuencia Modificar inducción general (cont.)



Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos

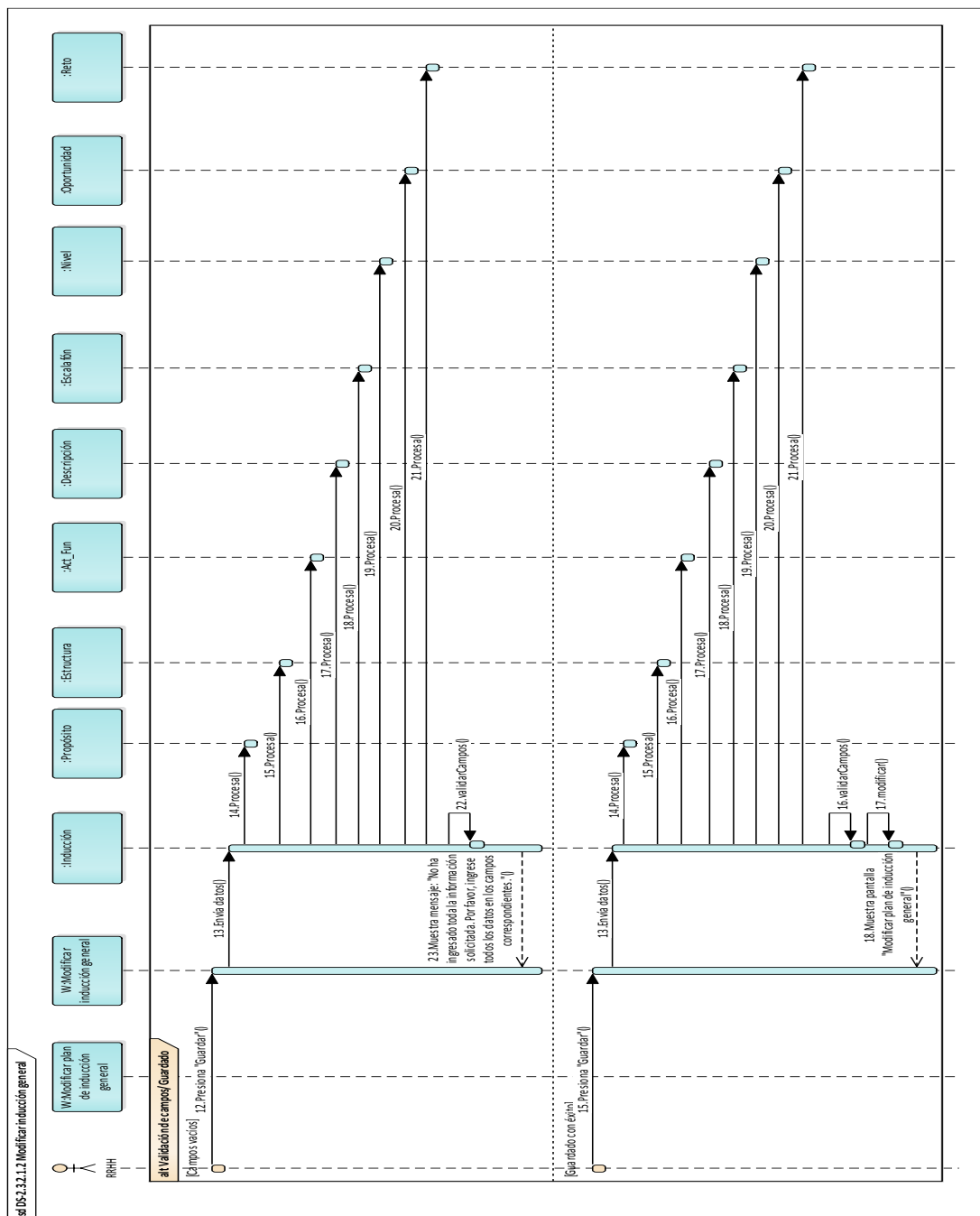


Diagrama 110. Diagrama de Secuencia Modificar inducción general (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 21: Modificar evaluación general

Cuadro 62. Escenario para Caso de Uso Modificar evaluación general

CASO DE USO	Modificar evaluación general	CU-2.3.2.1.3
Actores:	RRHH.	
Referencias:	RF-06, RF-22, RF-24, RF-25, RF-28, RF-31	
Propósito:	Modificar los aspectos necesarios del plan en la sección de evaluación.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Modificar evaluación general” del módulo “Modificar plan de inducción general”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Modificar evaluación general”. El caso de uso finaliza cuando el usuario modifica la sección de evaluación.	
Precondición:	El usuario se encuentra en el módulo “Modificar plan de inducción general”.	
Postcondición:	El usuario puede modificar otra sección. El usuario puede guardar el plan.	

Fuente: Autores (2019)

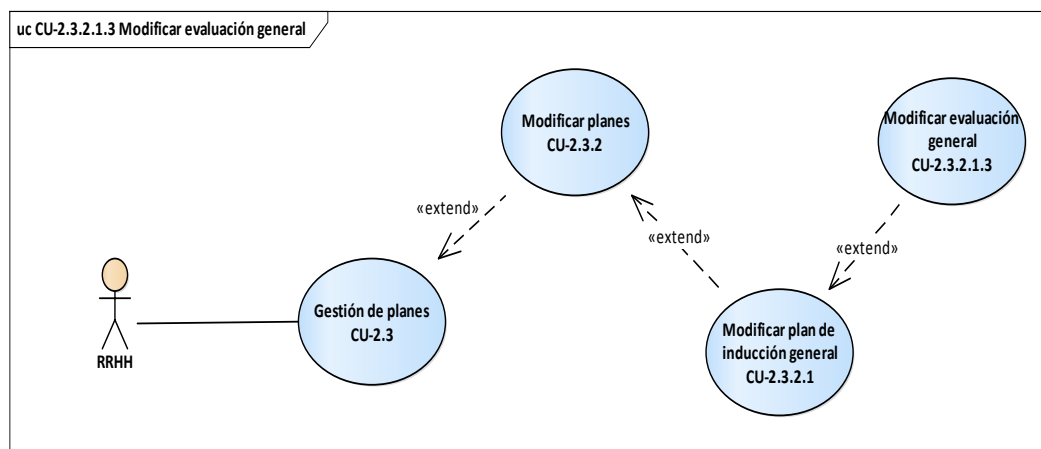


Diagrama 111. Diagrama de Caso de Uso Modificar evaluación general

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

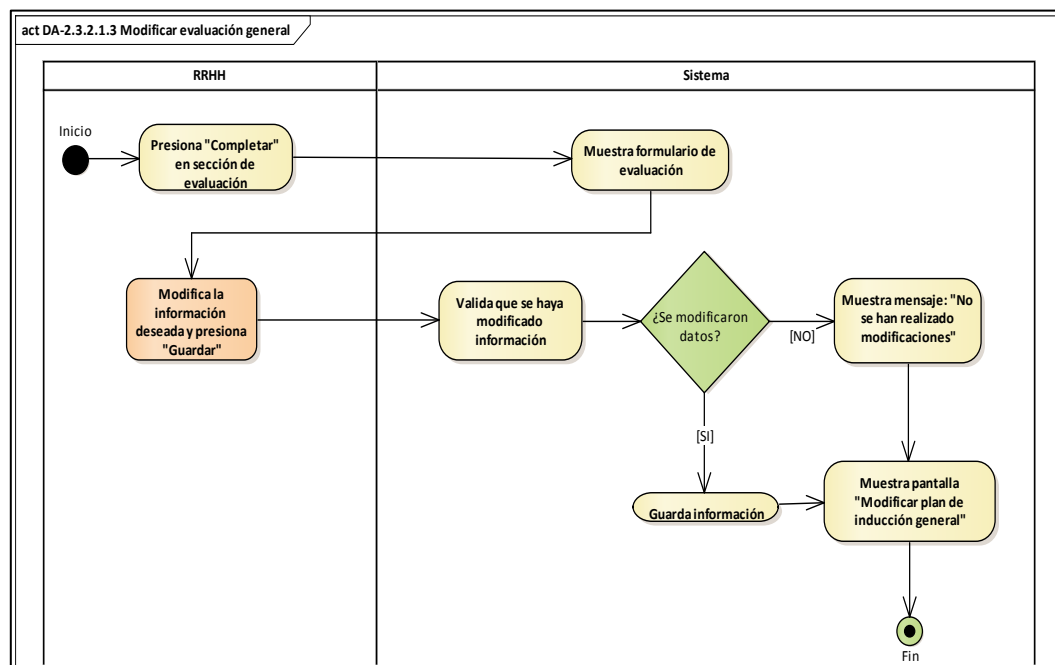


Diagrama 112. Diagrama de Actividad Modificar evaluación general
Fuente: Autores (2019)

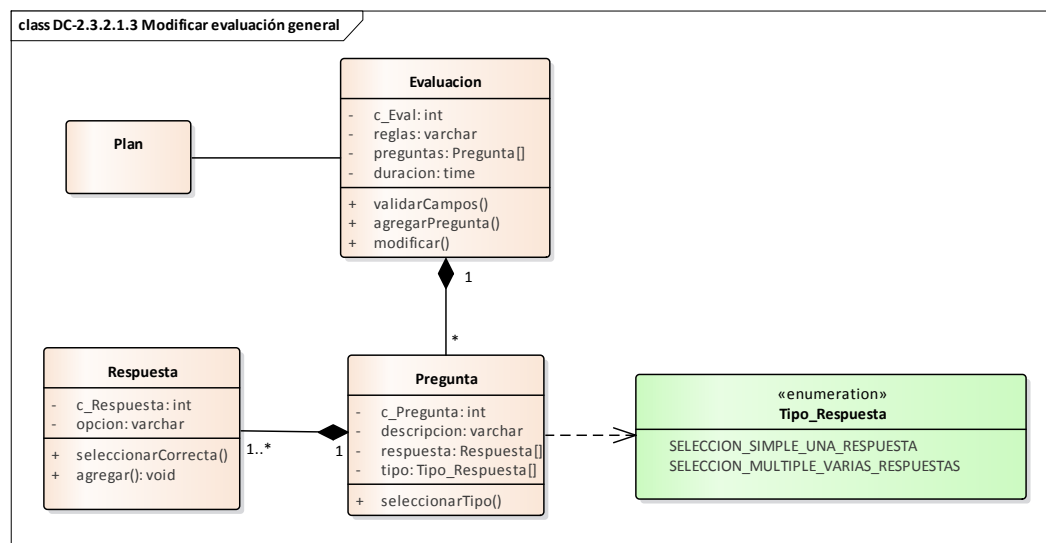


Diagrama 113. Diagrama de Clases Modificar evaluación general
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

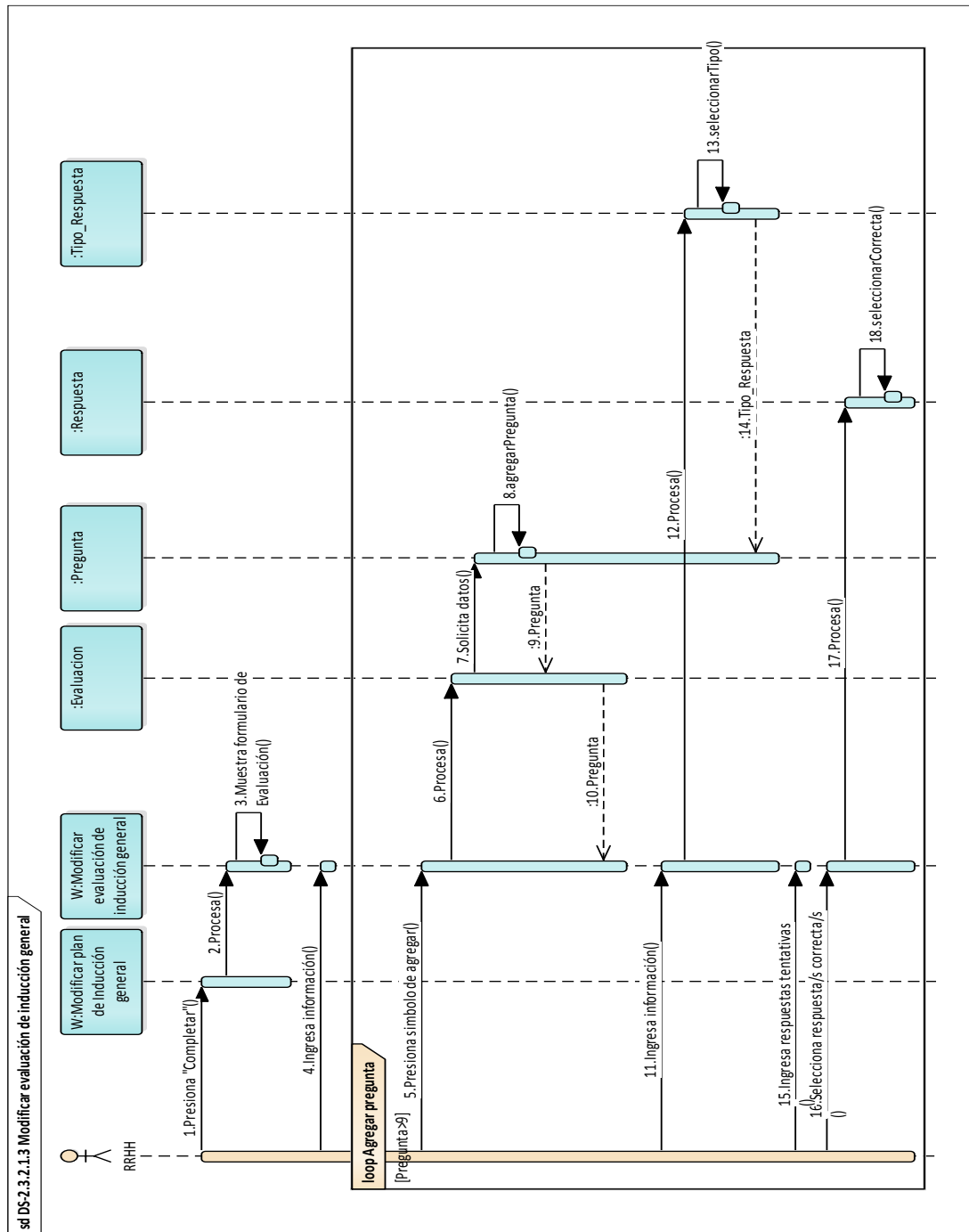


Diagrama 114. Diagrama de Secuencia Modificar evaluación general

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

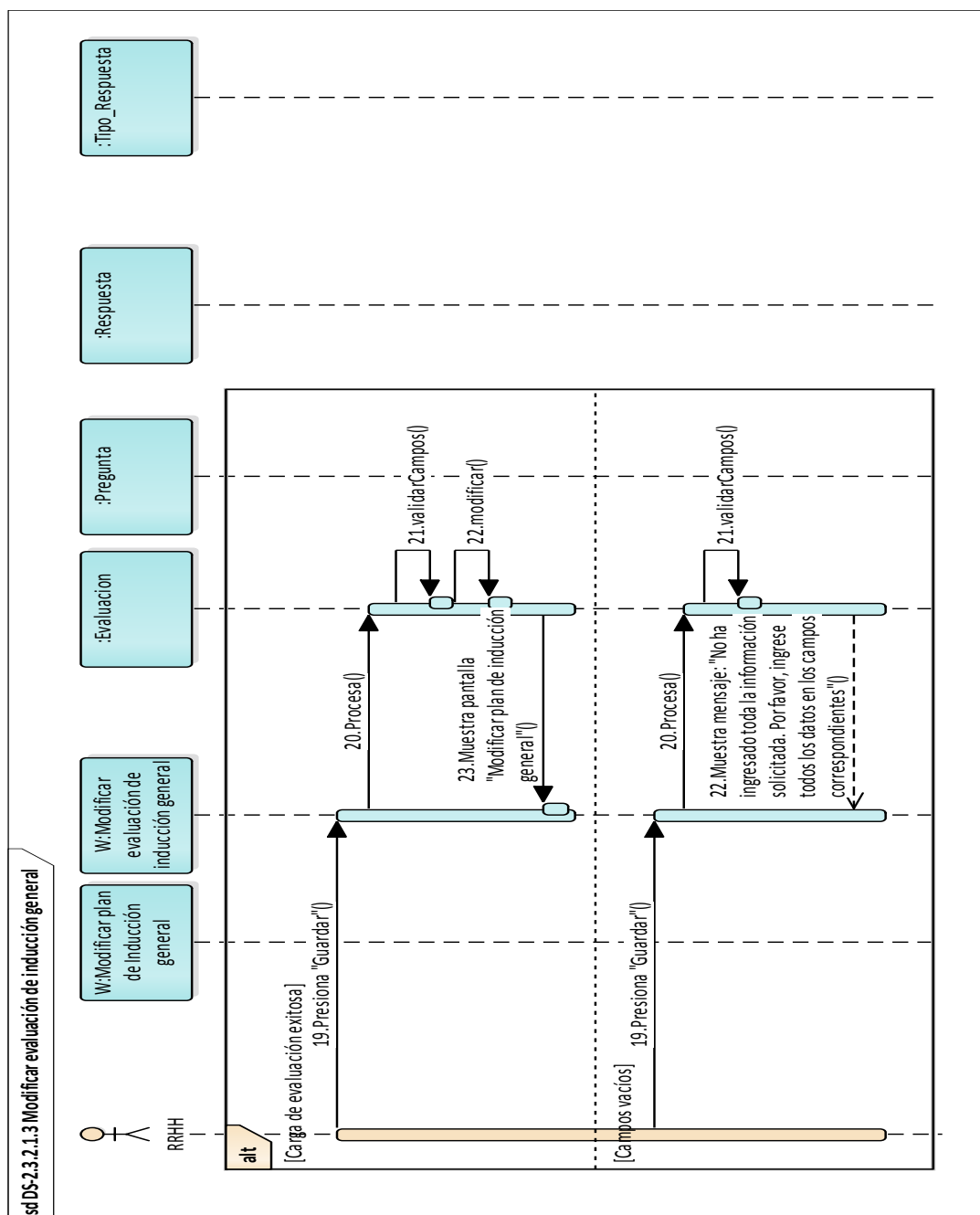


Diagrama 114. Diagrama de Secuencia Modificar evaluación general (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 22: Modificar plan de inducción específica

Cuadro 63. Escenario para Caso de Uso Modificar plan de inducción específica

CASO DE USO	Modificar plan de inducción específica	CU-2.3.2.2
Actores:	Monitor del área especializada.	
Referencias:	RF-06, RF-11, RF-22	
Propósito:	Modificar los aspectos necesarios en el plan que haya sido cargado previamente al sistema para su posterior ejecución en el proceso de OnBoarding.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Modificar plan de inducción específica” del módulo “Modificar planes”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Modificar plan de inducción específica”. El caso de uso finaliza cuando el usuario modifica algún plan.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema y le ha asignado el rol de “Monitor del área especializada”. El usuario se encuentra en el módulo “Modificar planes”. El plan a modificar debe estar “Desactivado” para proceder a su modificación.	
Postcondición:	El usuario modificó un plan el cual se comenzará a ejecutar una vez asignado a un recurso especializado a través del tipo de recurso especializado que este represente.	

Fuente: Autores (2019)

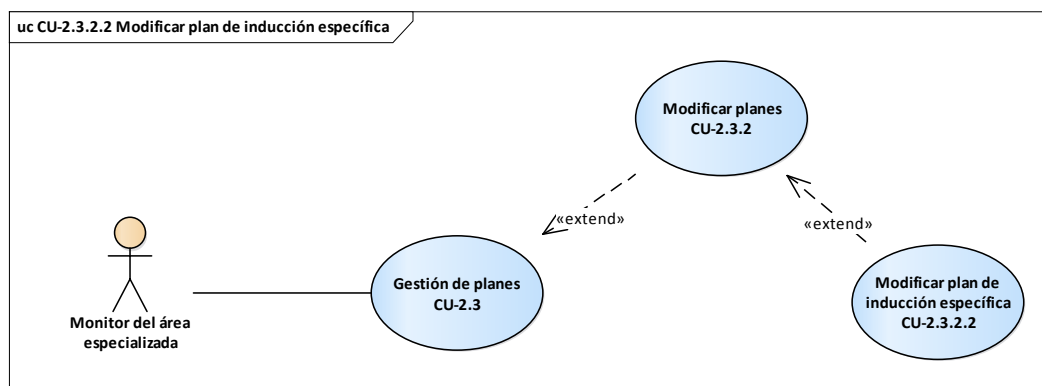


Diagrama 115. Diagrama de Caso de Uso Modificar plan de inducción específica

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

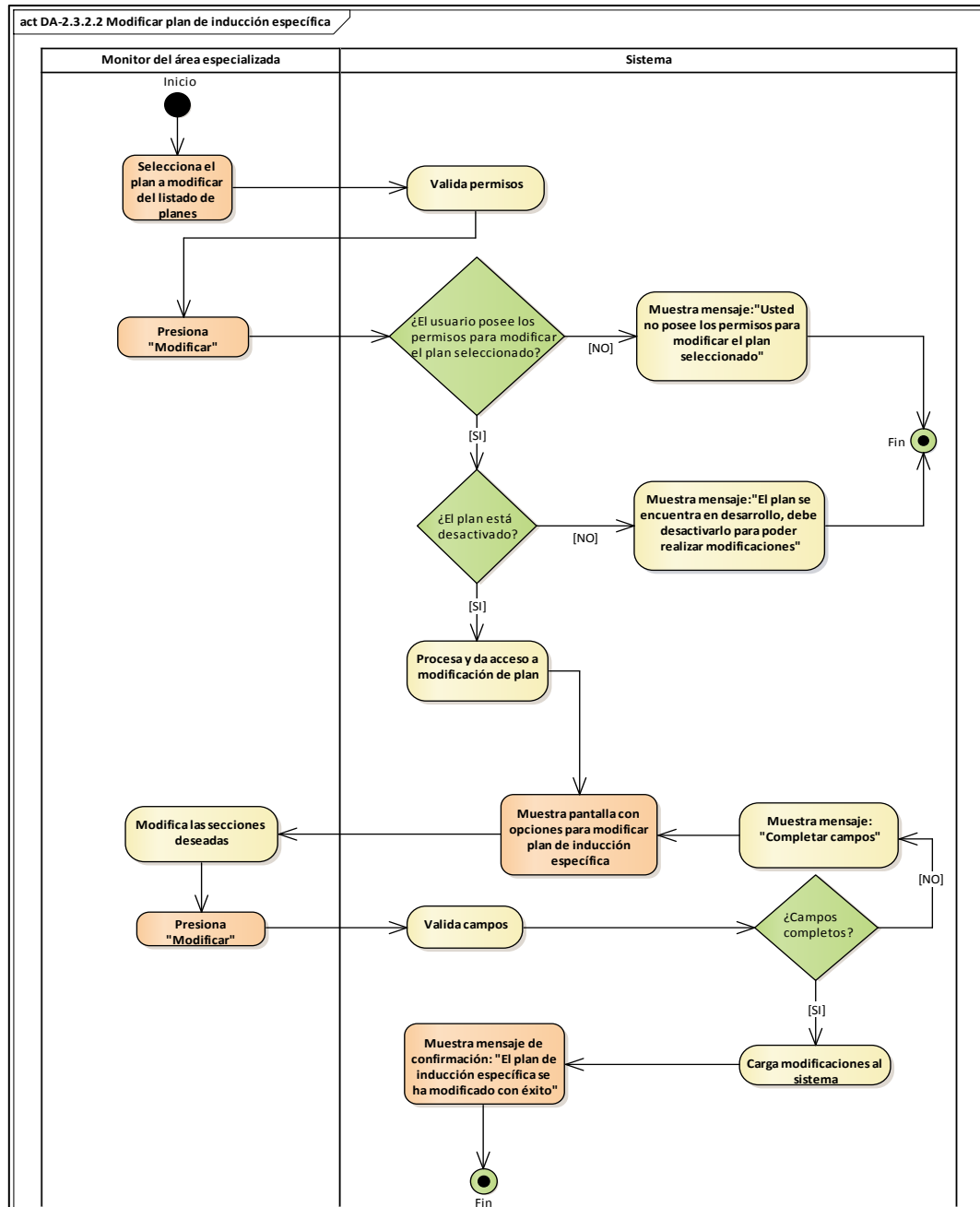


Diagrama 116. Diagrama de Actividad Modificar plan de inducción específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

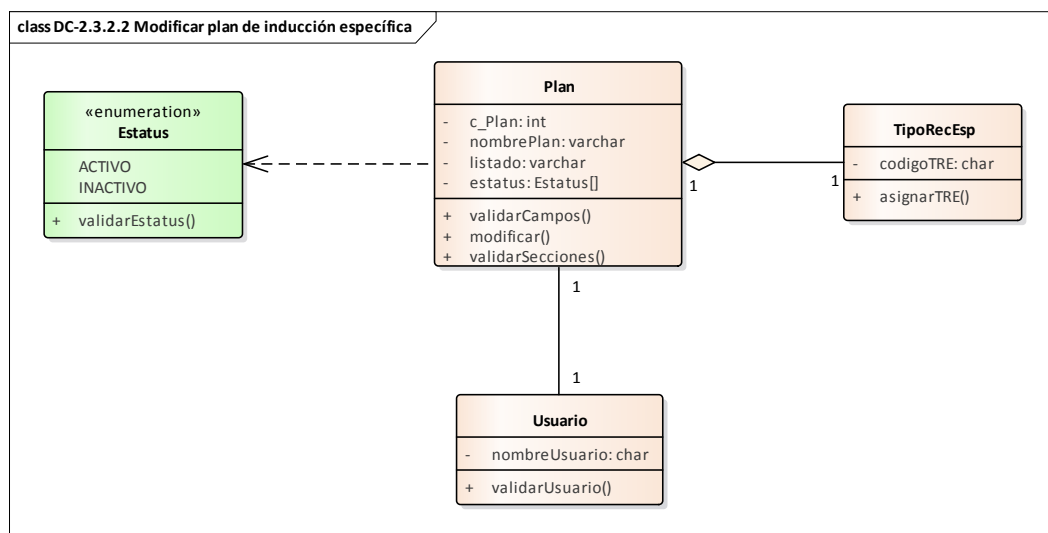


Diagrama 117. Diagrama de Clases Modificar plan de inducción específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0 Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

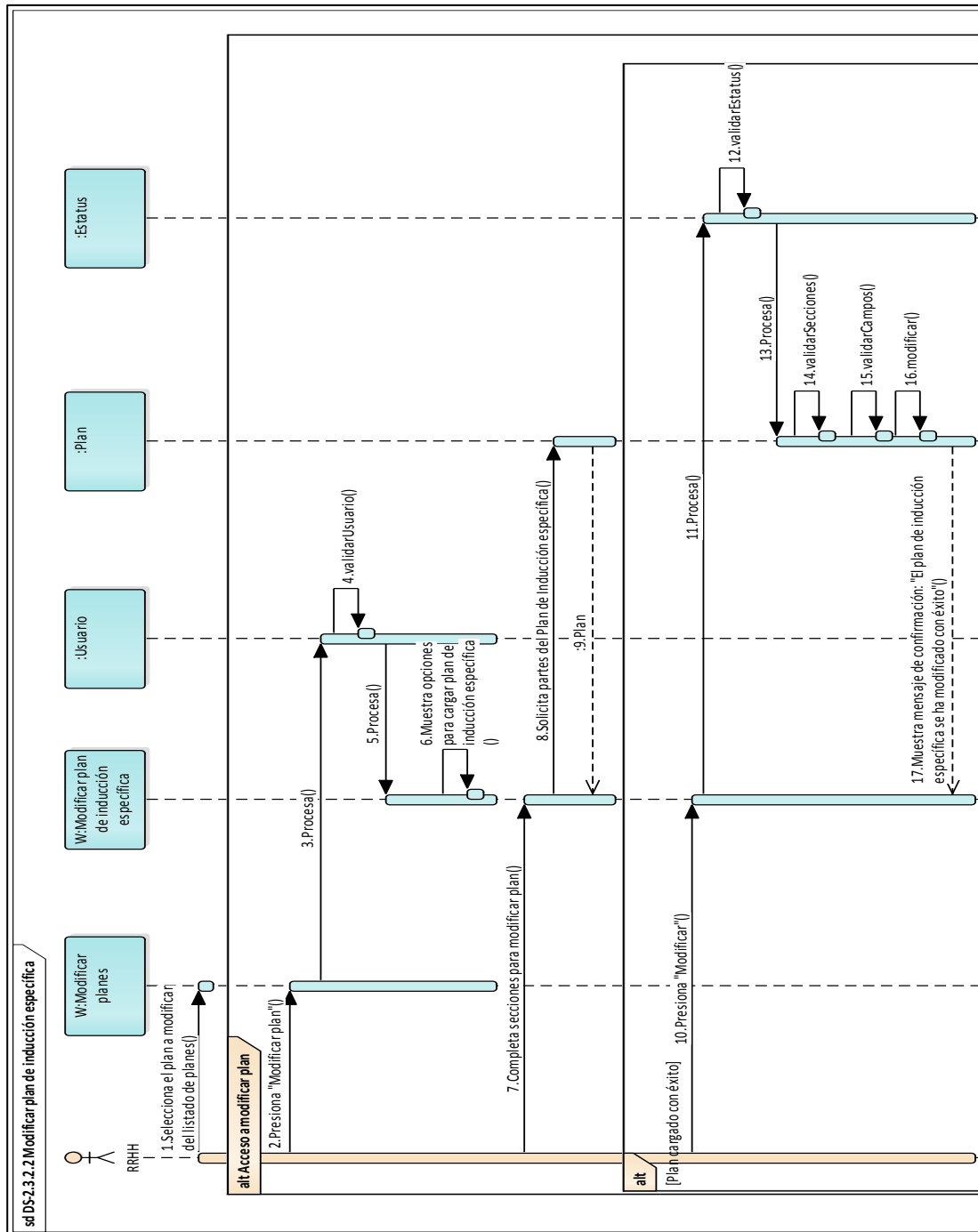


Diagrama 118. Diagrama de Secuencia Modificar plan de inducción específica

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0 Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

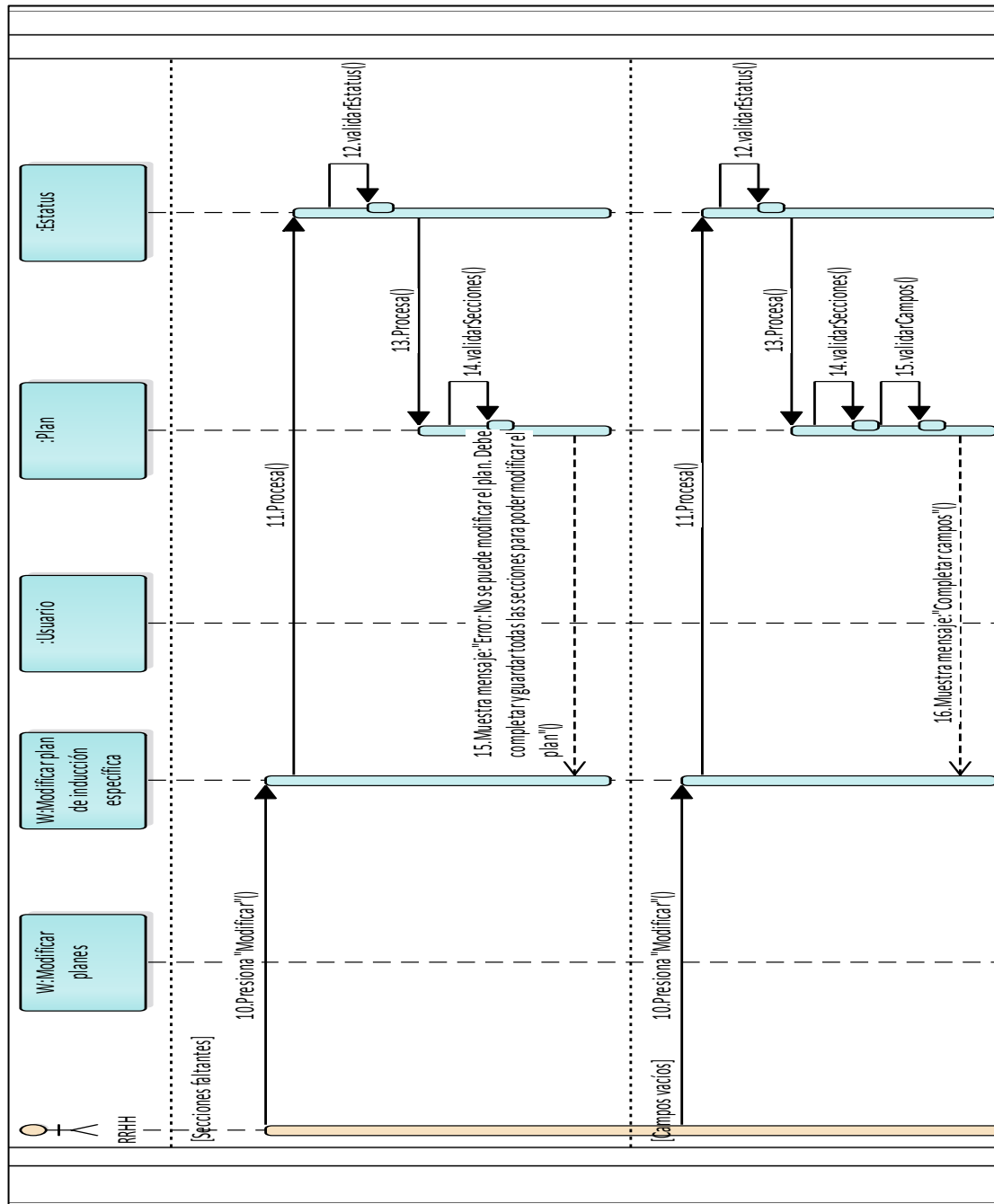


Diagrama 118. Diagrama de Secuencia Modificar plan de inducción específica (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

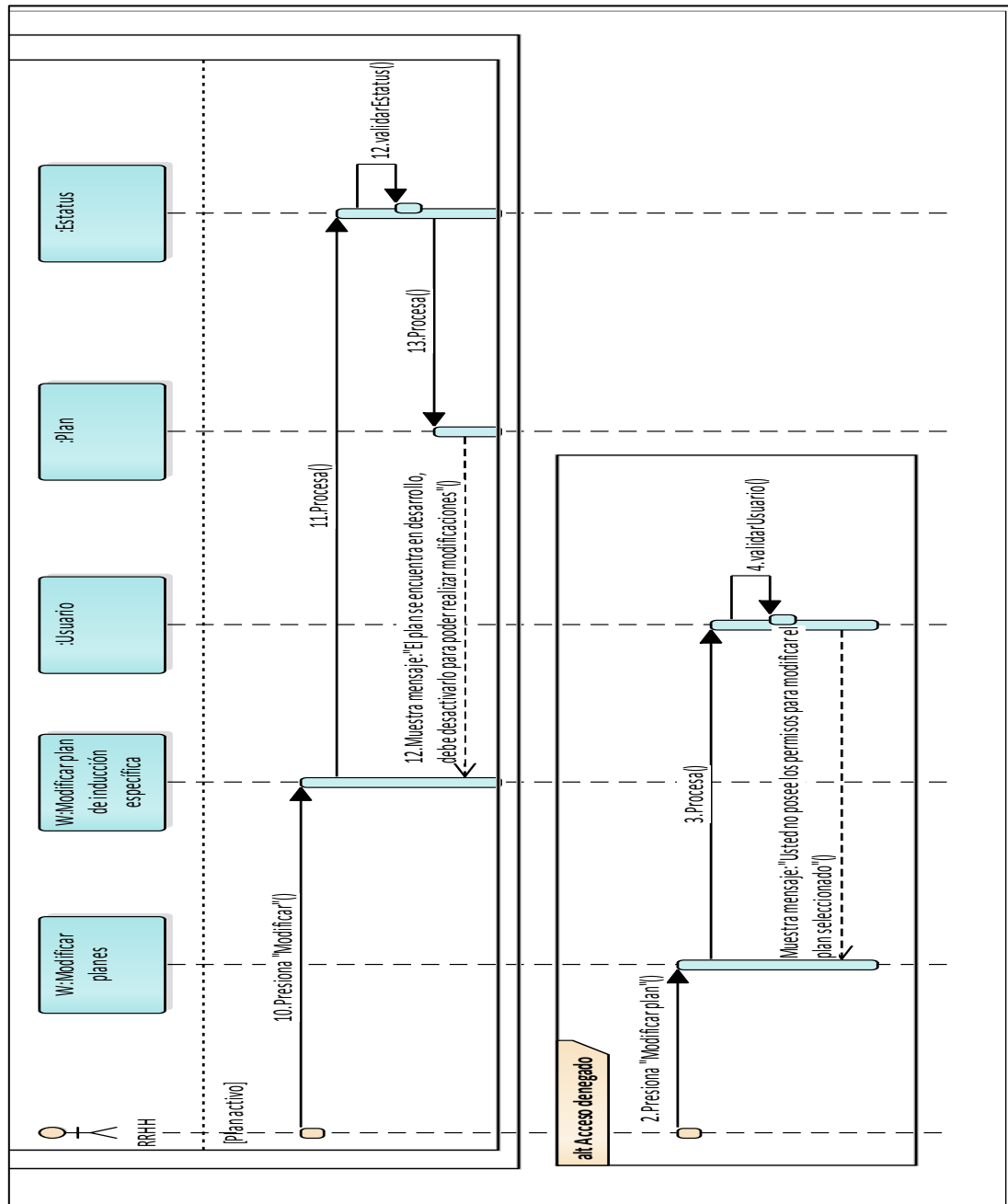


Diagrama 118. Diagrama de Secuencia Modificar plan de inducción específica (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 23: Modificar introducción específica

Cuadro 64. Escenario para Caso de Uso Modificar introducción específica

CASO DE USO	Iniciar sesión	CU-2.3.2.2.1
Actores:	Monitor del área especializada.	
Referencias:	RF-06, RF-22, RF-24, RF-29	
Propósito:	Modificar los aspectos necesarios del plan en la sección de introducción.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Modificar introducción específica” del módulo “Modificar plan de inducción específica”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Modificar introducción específica”. El caso de uso finaliza cuando el usuario modifica la sección de introducción.	
Precondición:	El usuario se encuentra en el módulo “Modificar plan de inducción específica”.	
Postcondición:	El usuario puede modificar otra sección. El usuario puede guardar el plan.	

Fuente: Autores (2019)

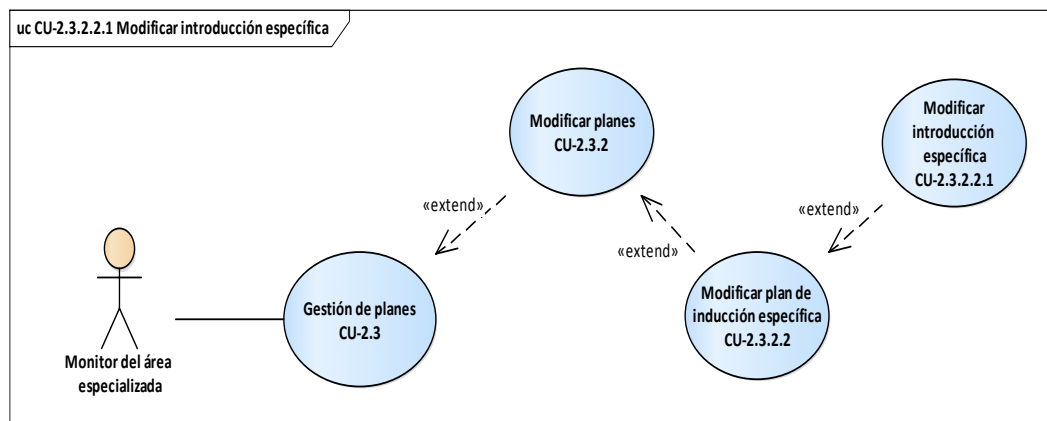


Diagrama 119. Diagrama de Caso de Uso Modificar introducción específica

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

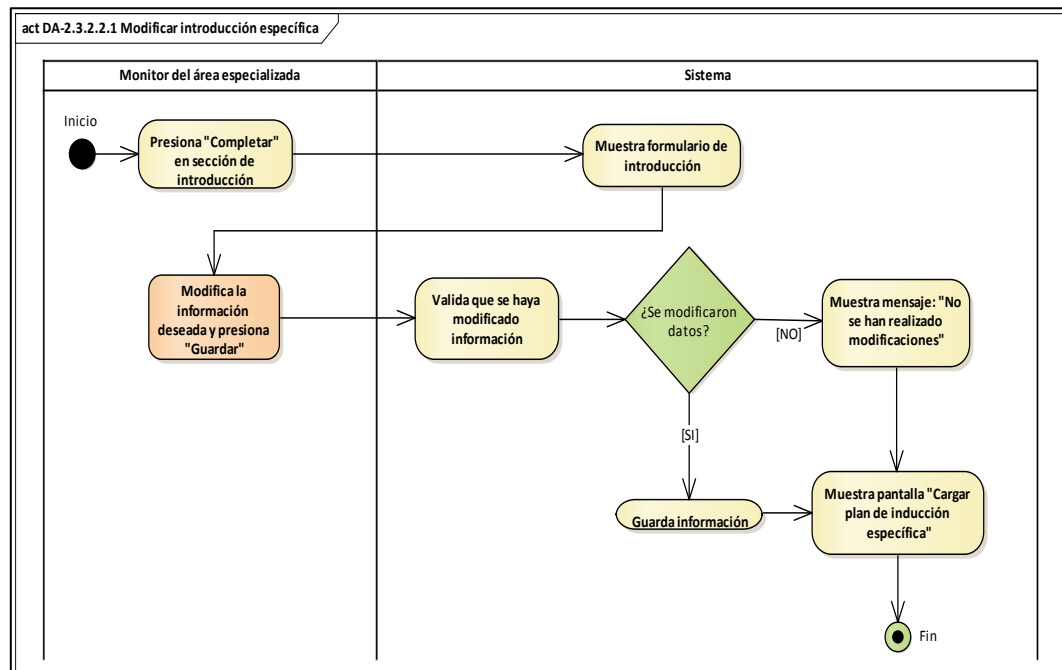


Diagrama 120. Diagrama de Actividad Modificar introducción específica
Fuente: Autores (2019)

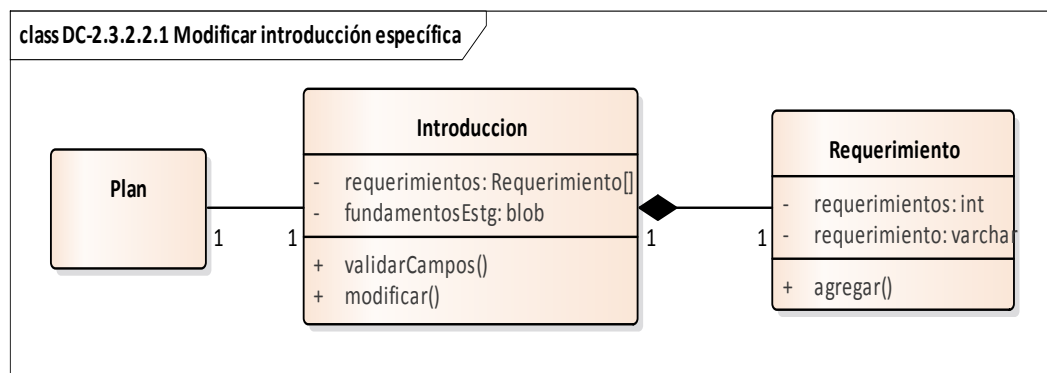


Diagrama 121. Diagrama de Clases Modificar introducción específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

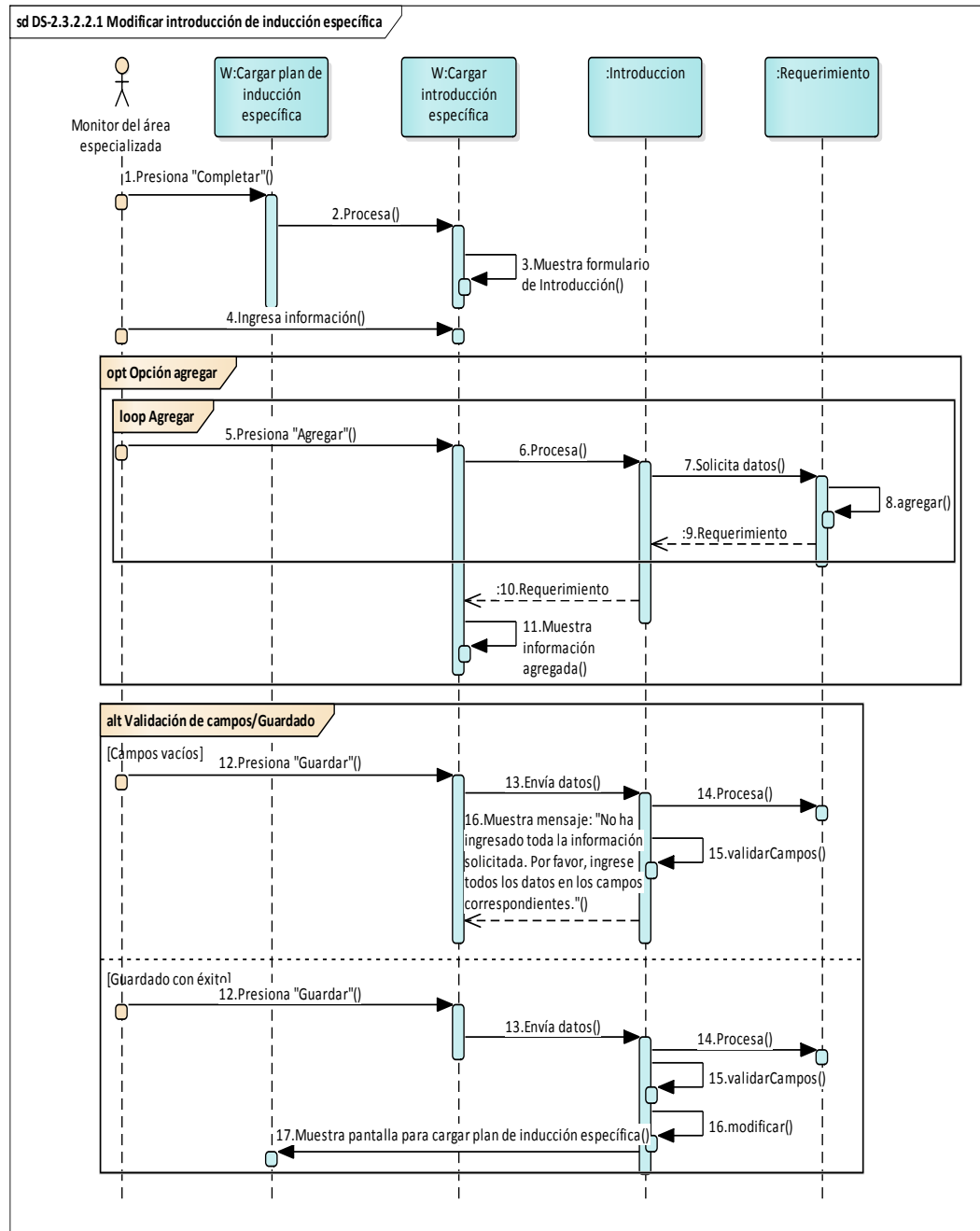


Diagrama 122. Diagrama de Secuencia Modificar introducción específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 24: Modificar inducción específica

Cuadro 65. Escenario para Caso de Uso Modificar inducción específica

CASO DE USO	Modificar inducción específica	CU-2.3.2.2
Actores:	Monitor del área especializada.	
Referencias:	RF-06, RF-22, RF-24, RF-30	
Propósito:	Modificar los aspectos necesarios del plan en la sección de inducción.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Modificar inducción específica” del módulo “Modificar plan de inducción específica”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Modificar inducción específica”. El caso de uso finaliza cuando el usuario modifica la sección de inducción.	
Precondición:	El usuario se encuentra en el módulo “Modificar plan de inducción específica”.	
Postcondición:	El usuario puede modificar otra sección. El usuario puede guardar el plan.	

Fuente: Autores (2019)

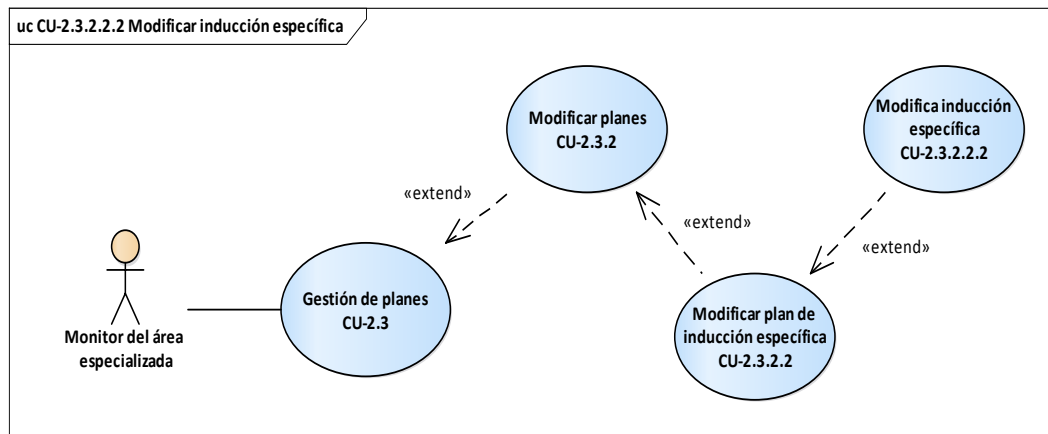


Diagrama 123. Diagrama de Caso de Uso Modificar inducción específica

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

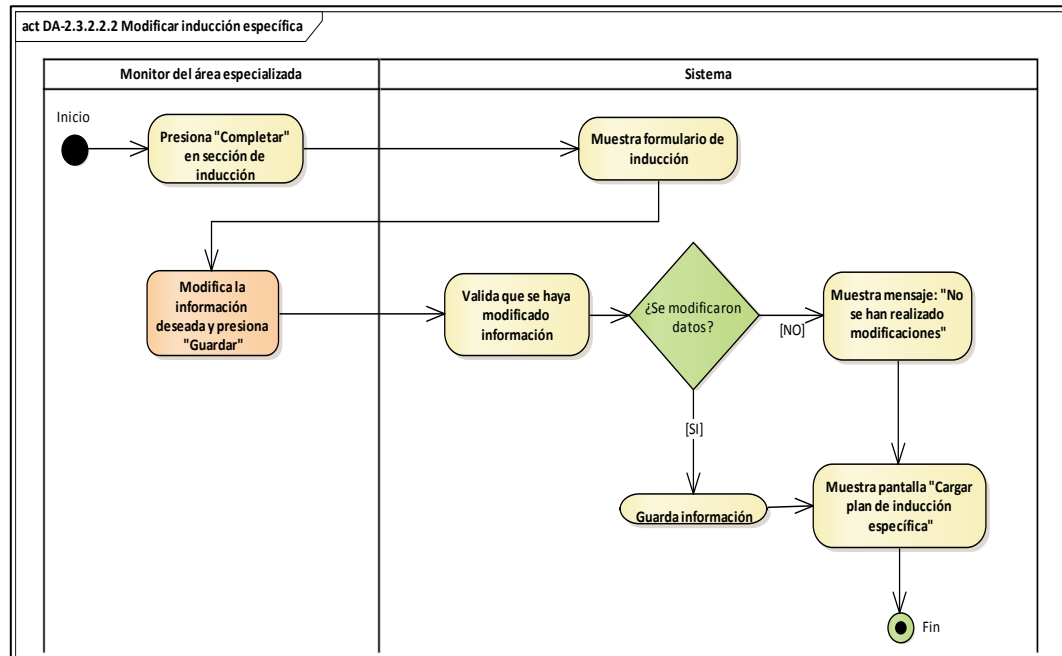


Diagrama 124. Diagrama de Actividad Modificar inducción específica
Fuente: Autores (2019)

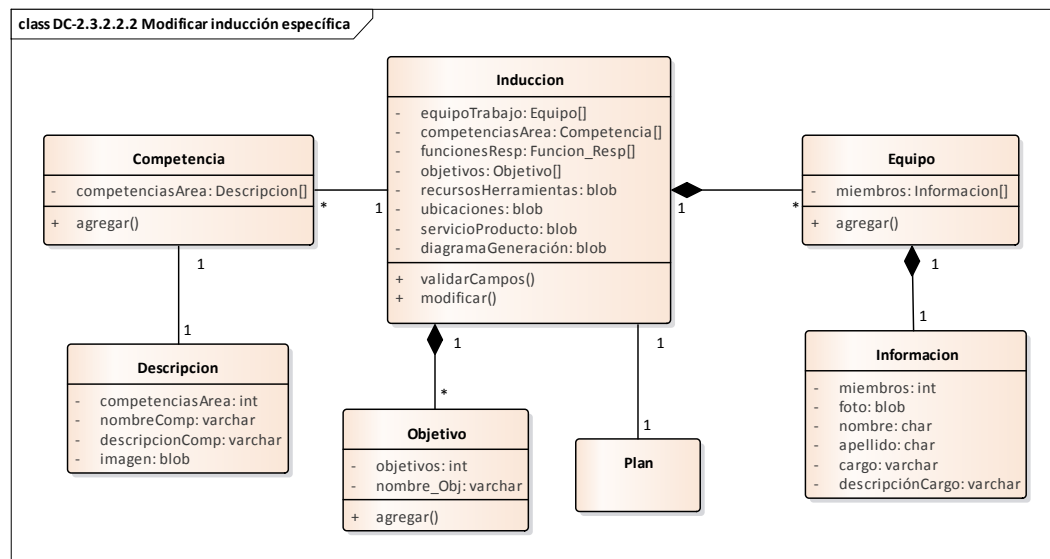


Diagrama 125. Diagrama de Clases Modificar inducción específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

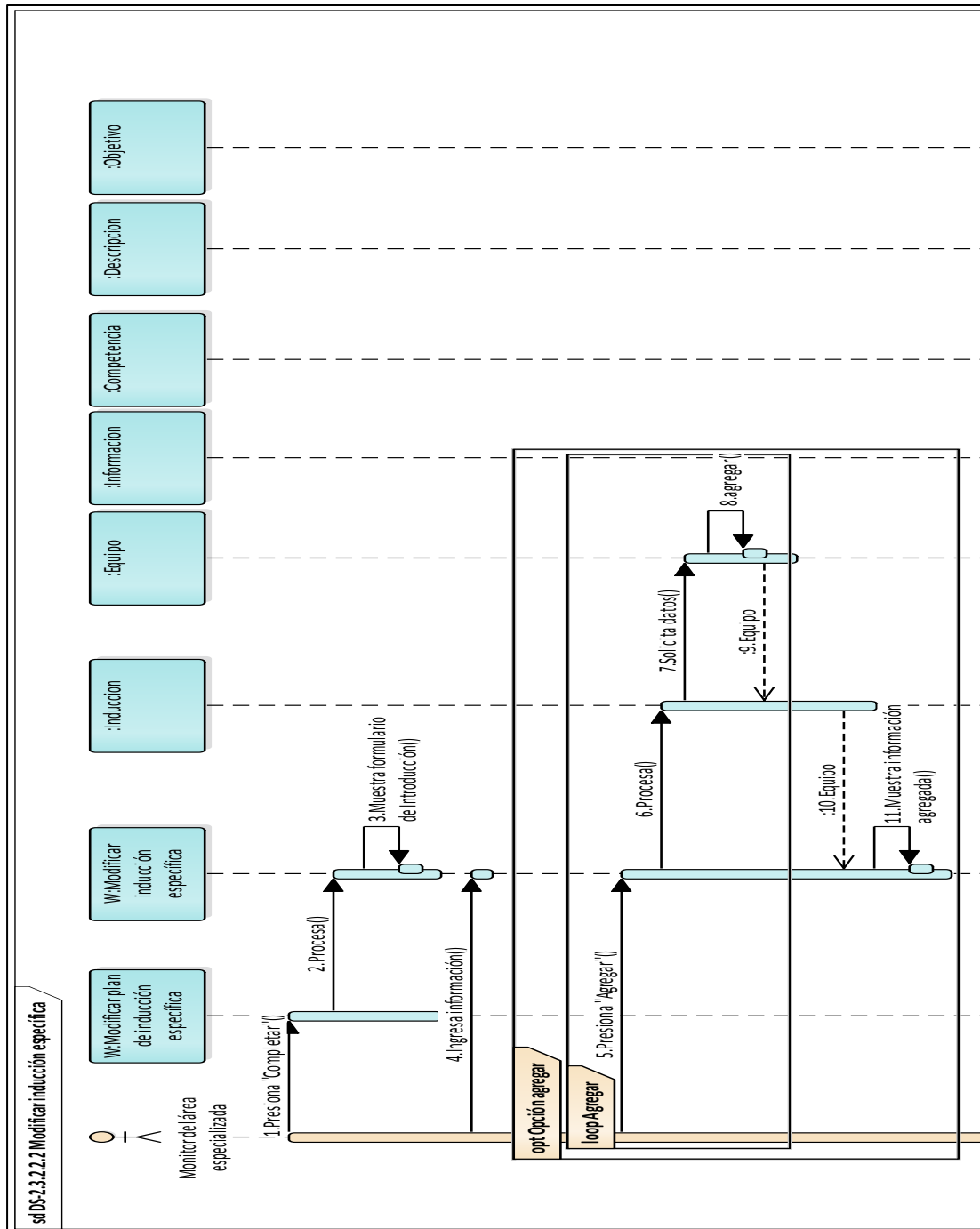
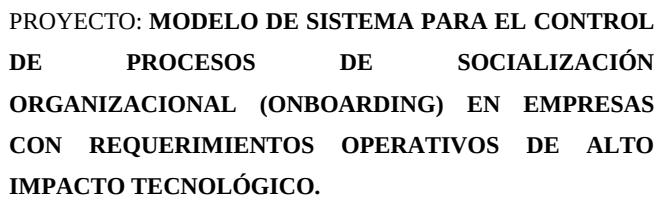


Diagrama 126. Diagrama de Secuencia Modificar inducción específica



Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos

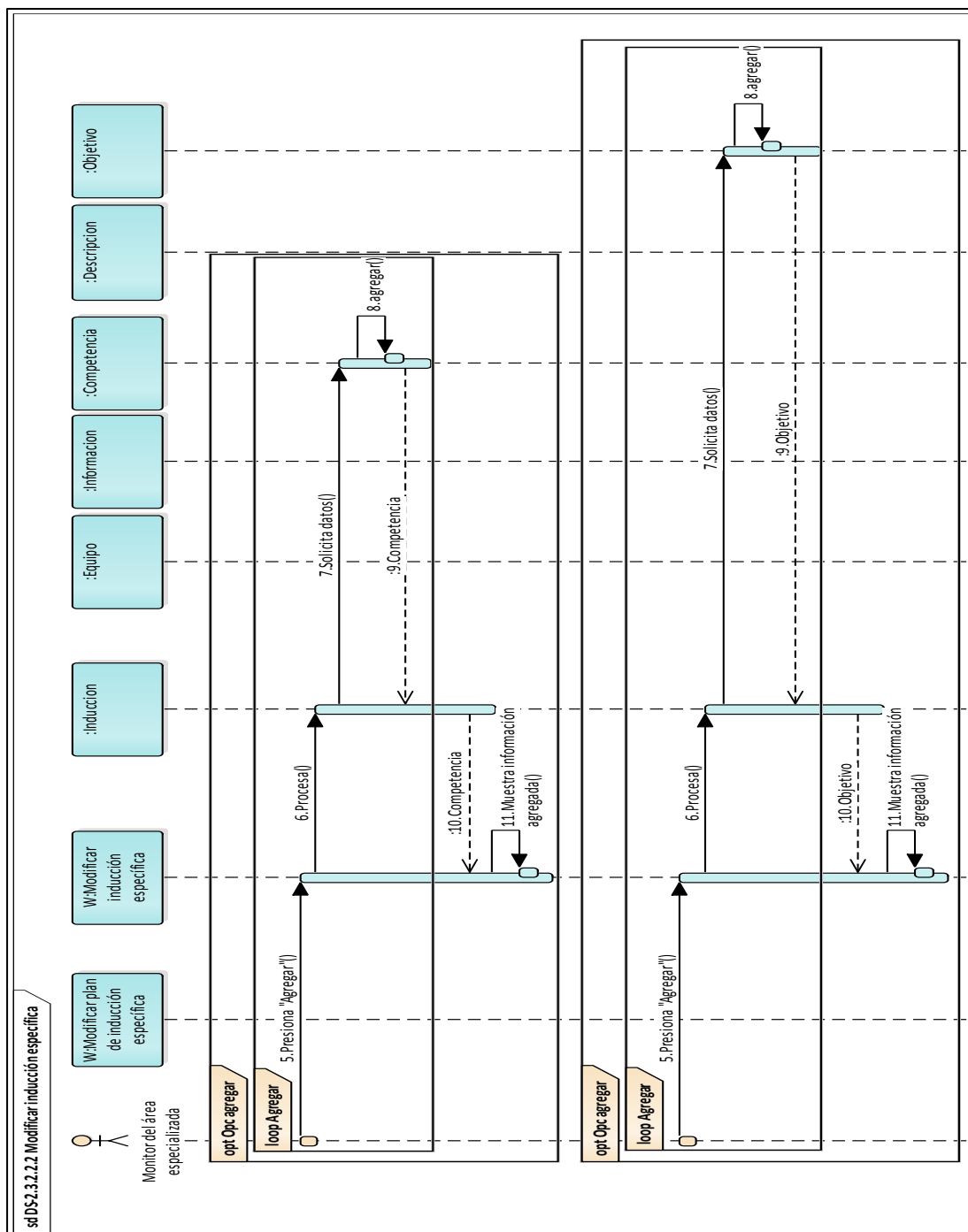


Diagrama 126. Diagrama de Secuencia Modificar inducción específica (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 25: Modificar evaluación específica

Cuadro 66. Escenario para Caso de Uso Modificar evaluación específica

CASO DE USO	Modificar evaluación específica	CU-2.3.2.2.3
Actores:	Monitor del área especializada.	
Referencias:	RF-06, RF-22, RF-24, RF-25, RF-28, RF-31	
Propósito:	Modificar los aspectos necesarios del plan en la sección de evaluación.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Modificar evaluación específica” del módulo “Modificar plan de inducción específica”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Modificar evaluación específica”. El caso de uso finaliza cuando el usuario modifica la sección de evaluación.	
Precondición:	El usuario se encuentra en el módulo “Modificar plan de inducción específica”.	
Postcondición:	El usuario puede modificar otra sección. El usuario puede guardar el plan.	

Fuente: Autores (2019)

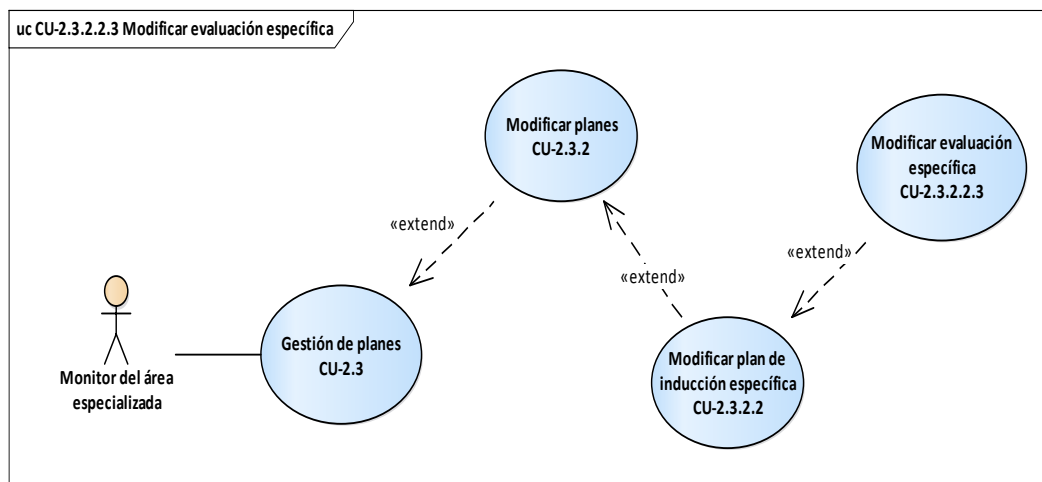


Diagrama 127. Diagrama de Caso de Uso Modificar evaluación específica

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

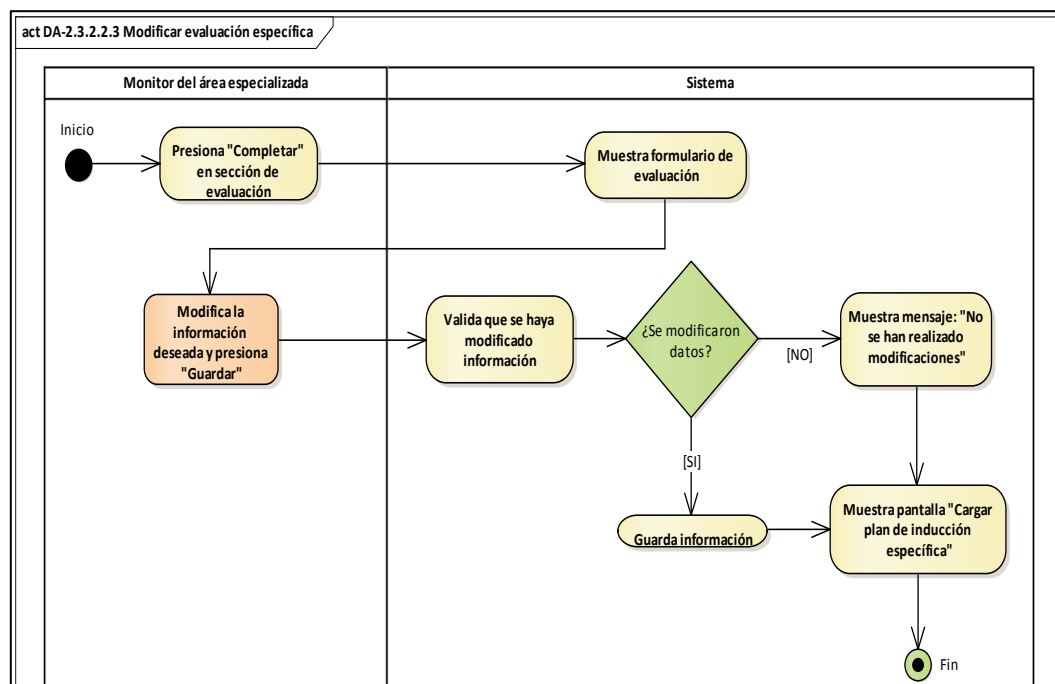


Diagrama 128. Diagrama de Actividad Modificar evaluación específica

Fuente: Autores (2019)

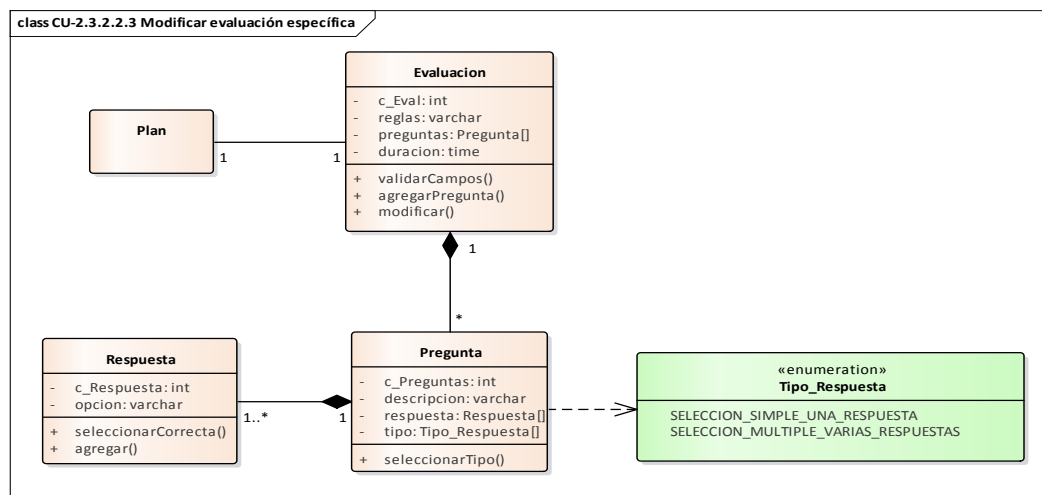


Diagrama 129. Diagrama de Clases Modificar evaluación específica

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0 Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

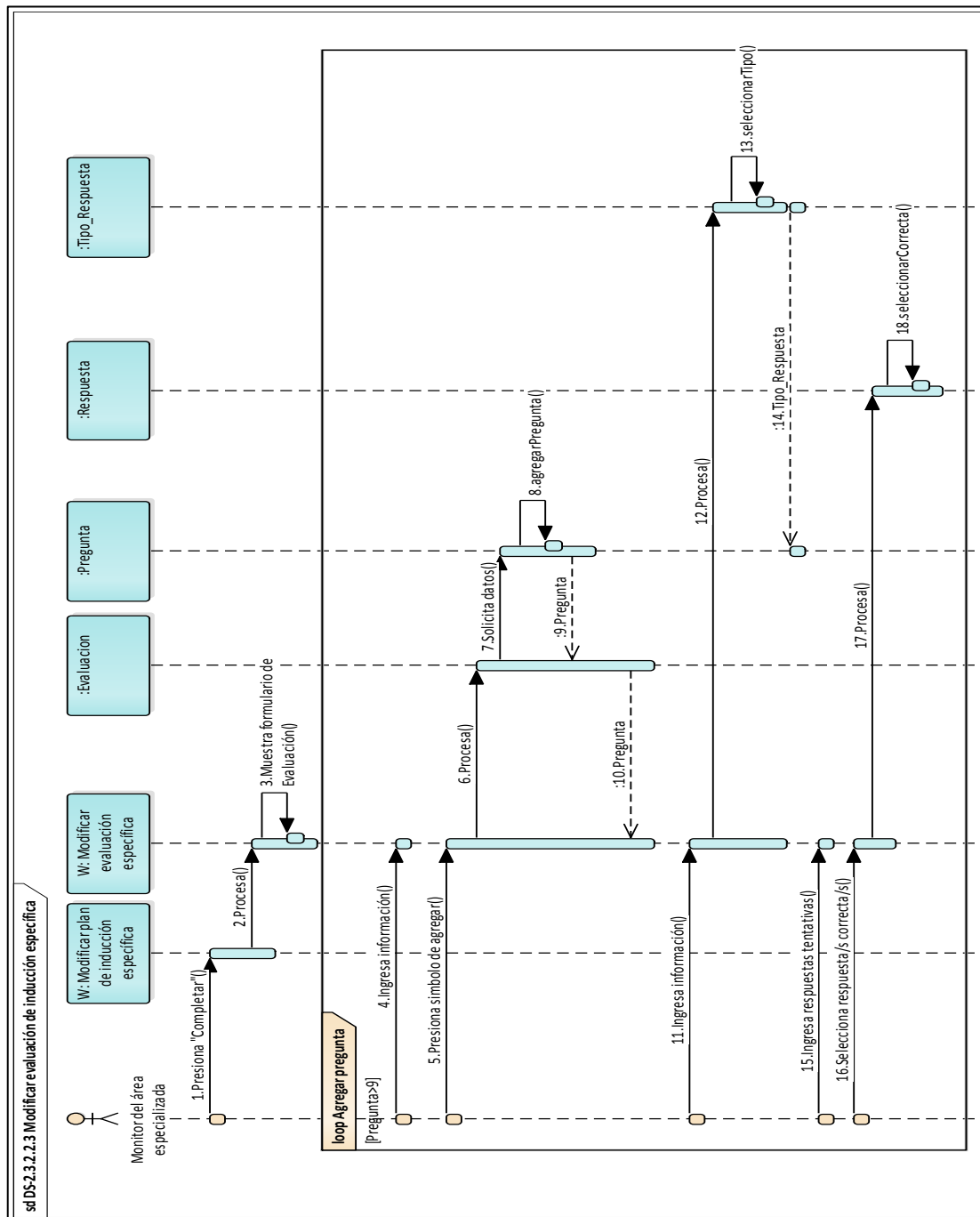


Diagrama 130. Diagrama de Secuencia Modificar evaluación específica

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

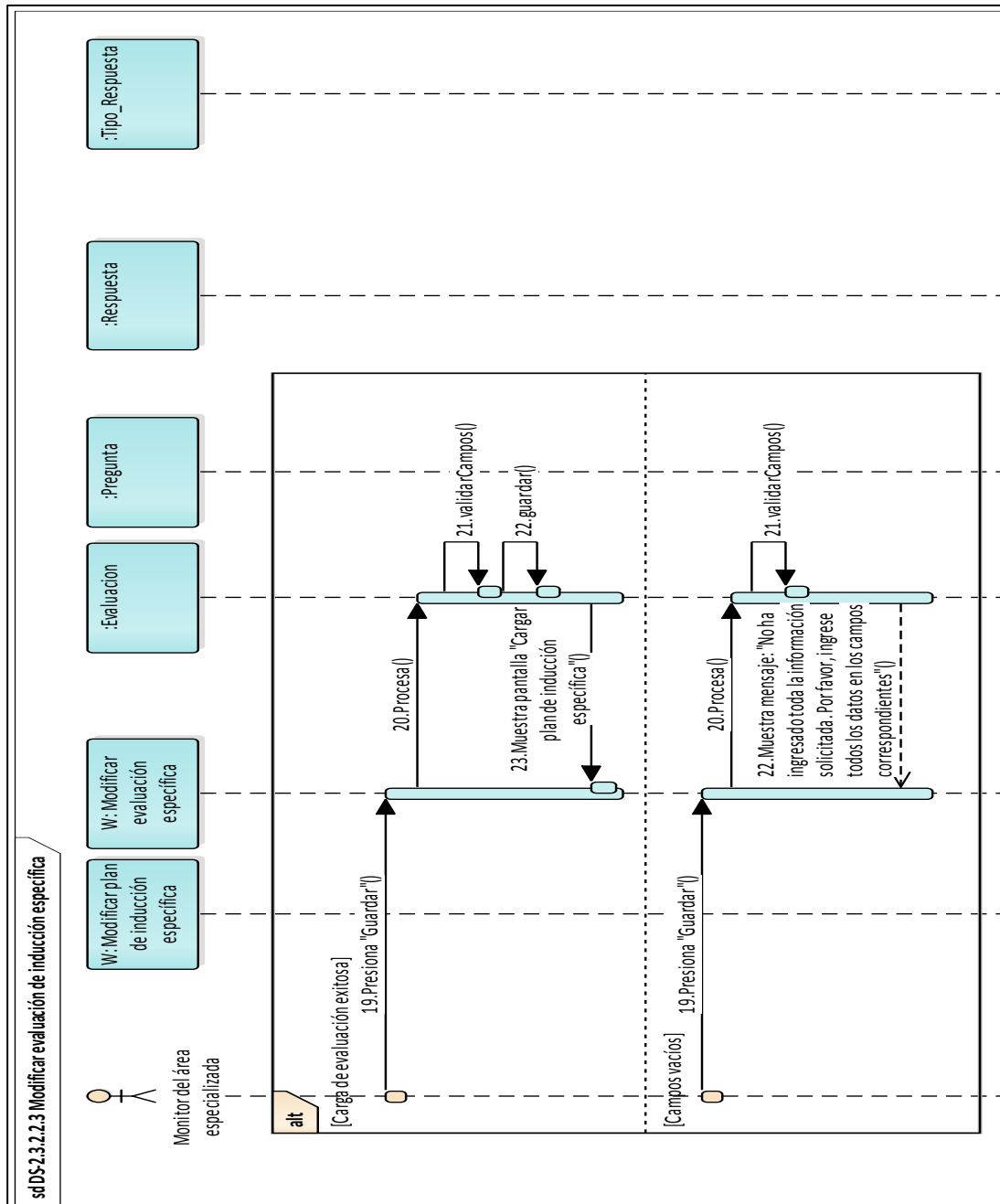


Diagrama 130. Diagrama de Secuencia Modificar evaluación específica (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 26: Determinación de plan

Cuadro 67. Escenario para Caso de Uso Determinación de plan

CASO DE USO	Determinación de plan	CU-2.3.3
Actores:	RRHH, Monitor del área especializada.	
Referencias:	RF-06, RF-11, RF-12, RF-20, RF-22	
Propósito:	Determinar el estatus de los planes para que de esta manera estén o no disponibles para la ejecución del proceso de OnBoarding de los recursos especializados.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario selecciona el módulo “Determinación de plan” del módulo “Gestión de planes”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Determinación de plan”. El caso de uso finaliza cuando se activa o desactiva el plan seleccionado.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema y le ha asignado uno de los roles con los permisos necesarios para la activación o desactivación de planes. El usuario se encuentra en el módulo “Gestión de planes”.	
Postcondición:	El usuario activó/desactivó el plan o programa deseado de manera exitosa. Si el usuario desactivó el plan, no será visible por el recurso especializado.	

Fuente: Autores (2019)

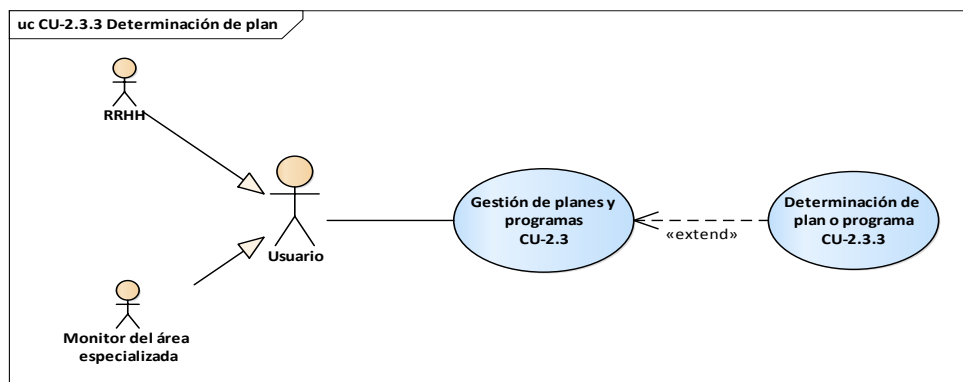


Diagrama 131. Diagrama de Caso de Uso Determinación de plan

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

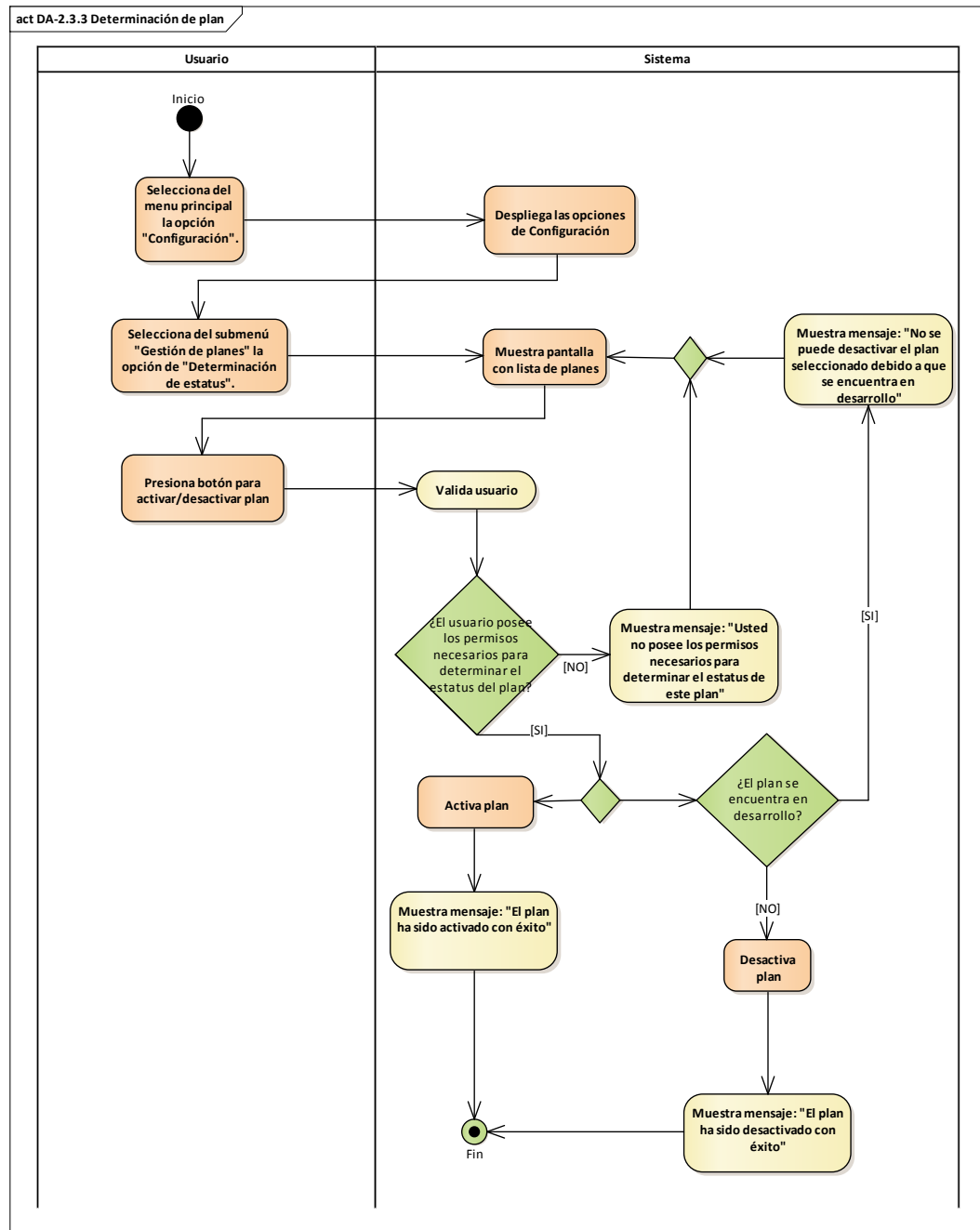


Diagrama 132. Diagrama de Actividad Determinación de plan
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

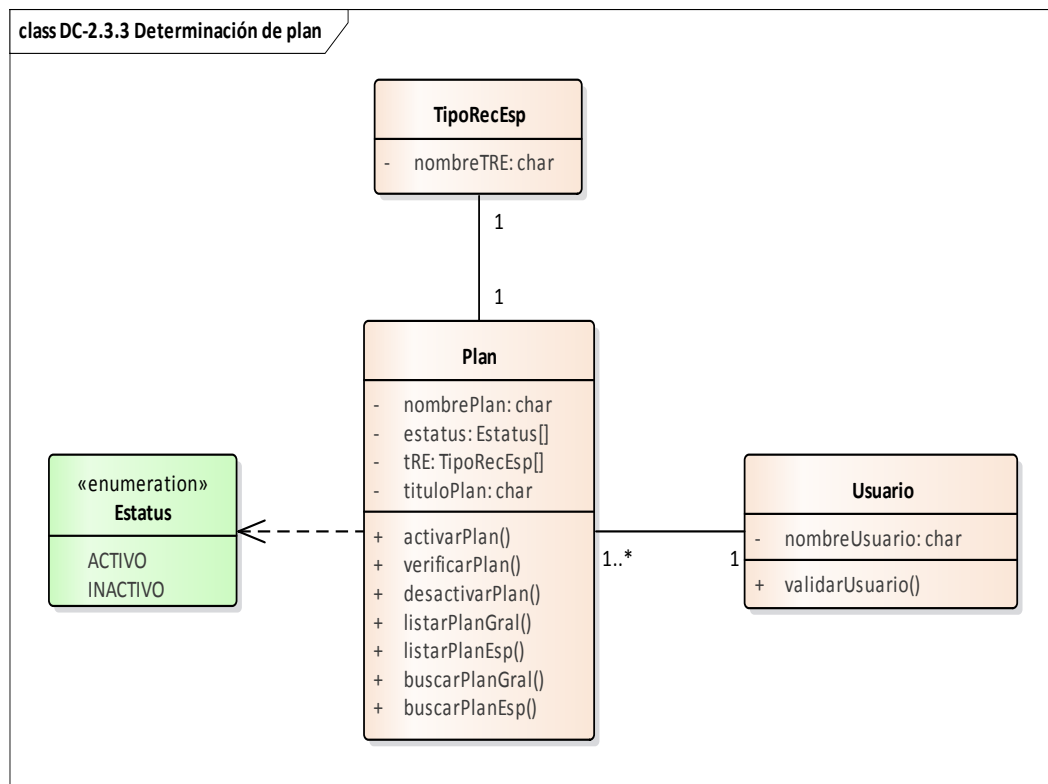


Diagrama 133. Diagrama de Clases Determinación de plan
Fuente: Autores (2019)



PROYECTO: **MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.**



Versión: 1.0

Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos

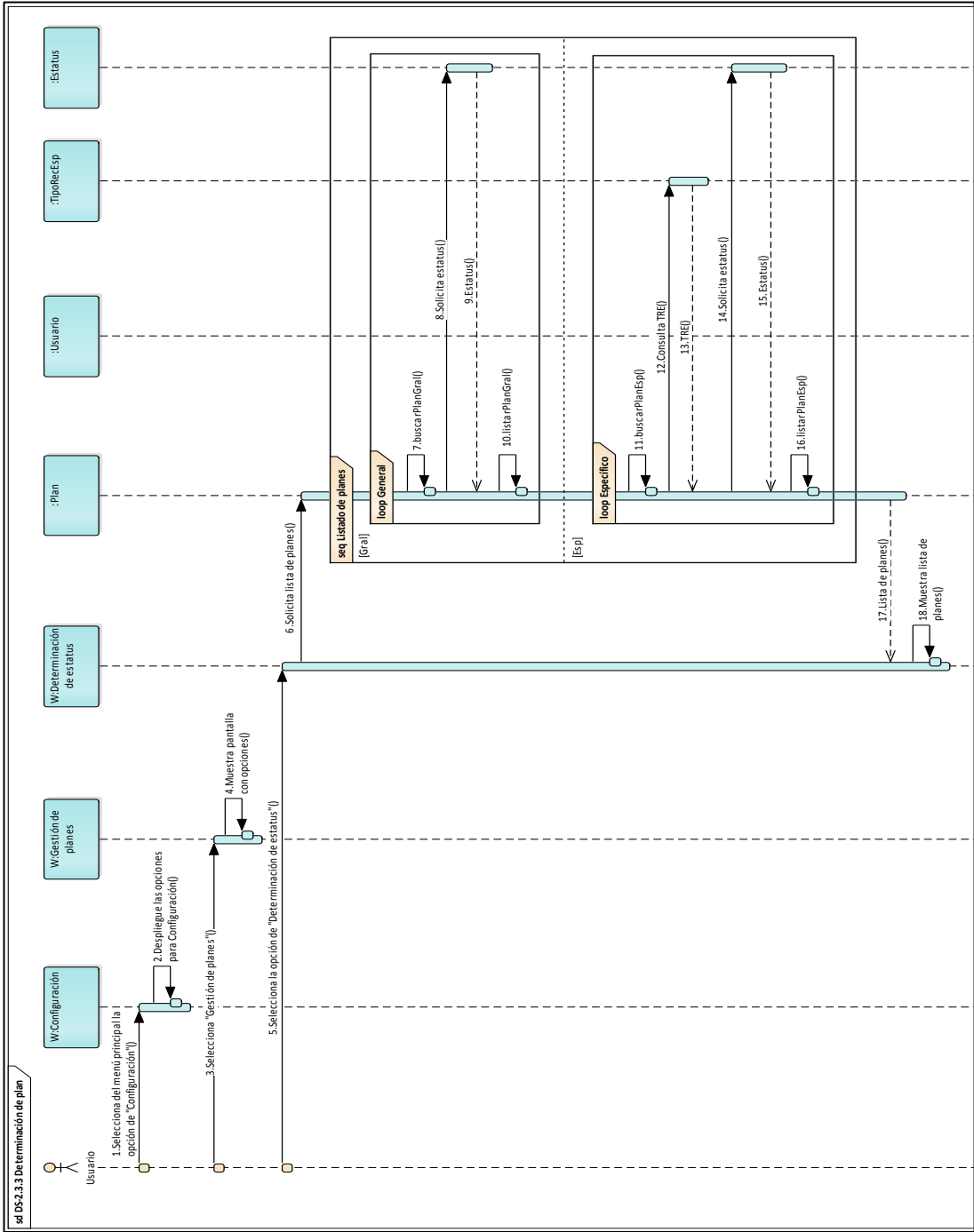


Diagrama 134. Diagrama de Secuencia Determinación de plan

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	
		Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

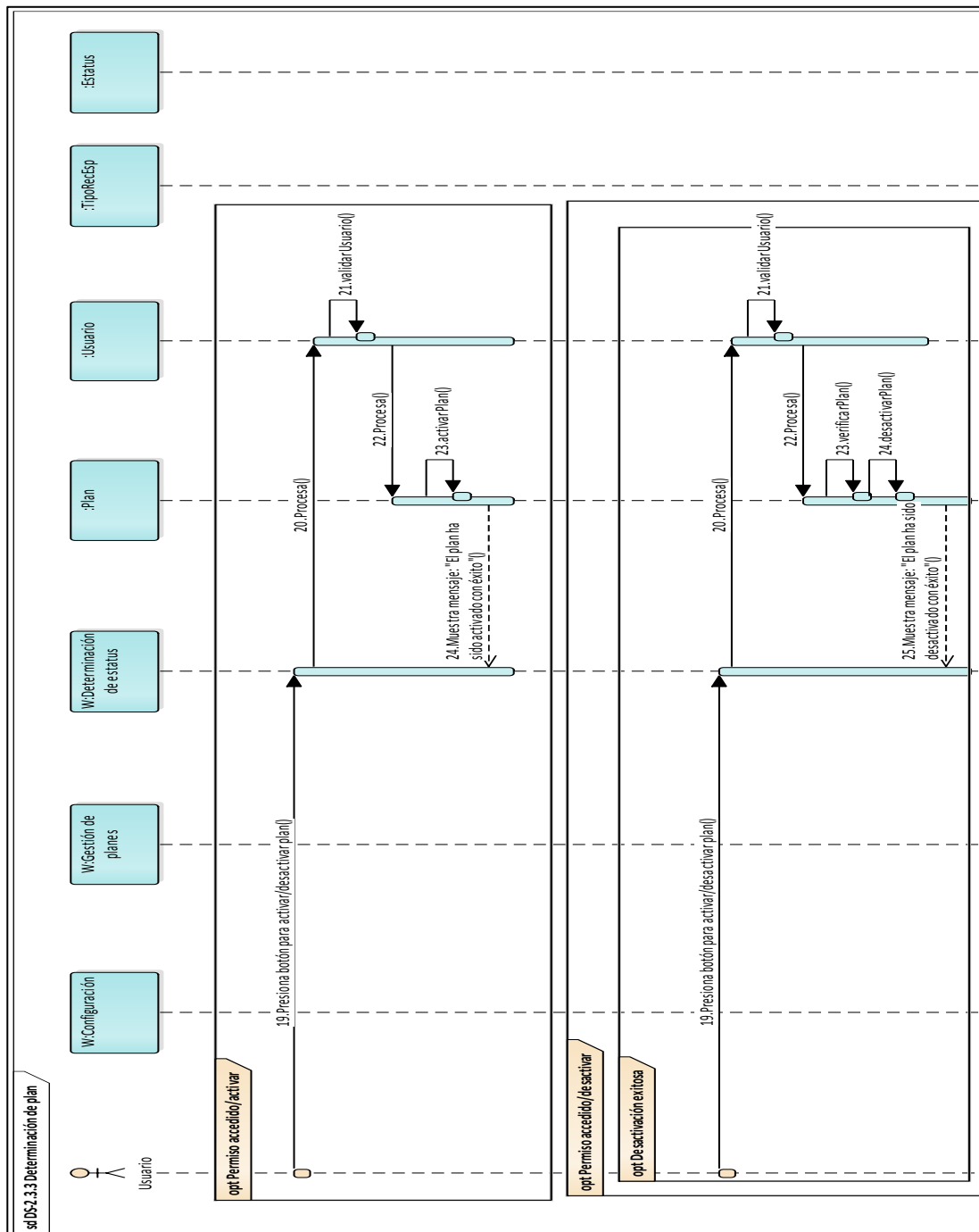


Diagrama 134. Diagrama de Secuencia Determinación de plan (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

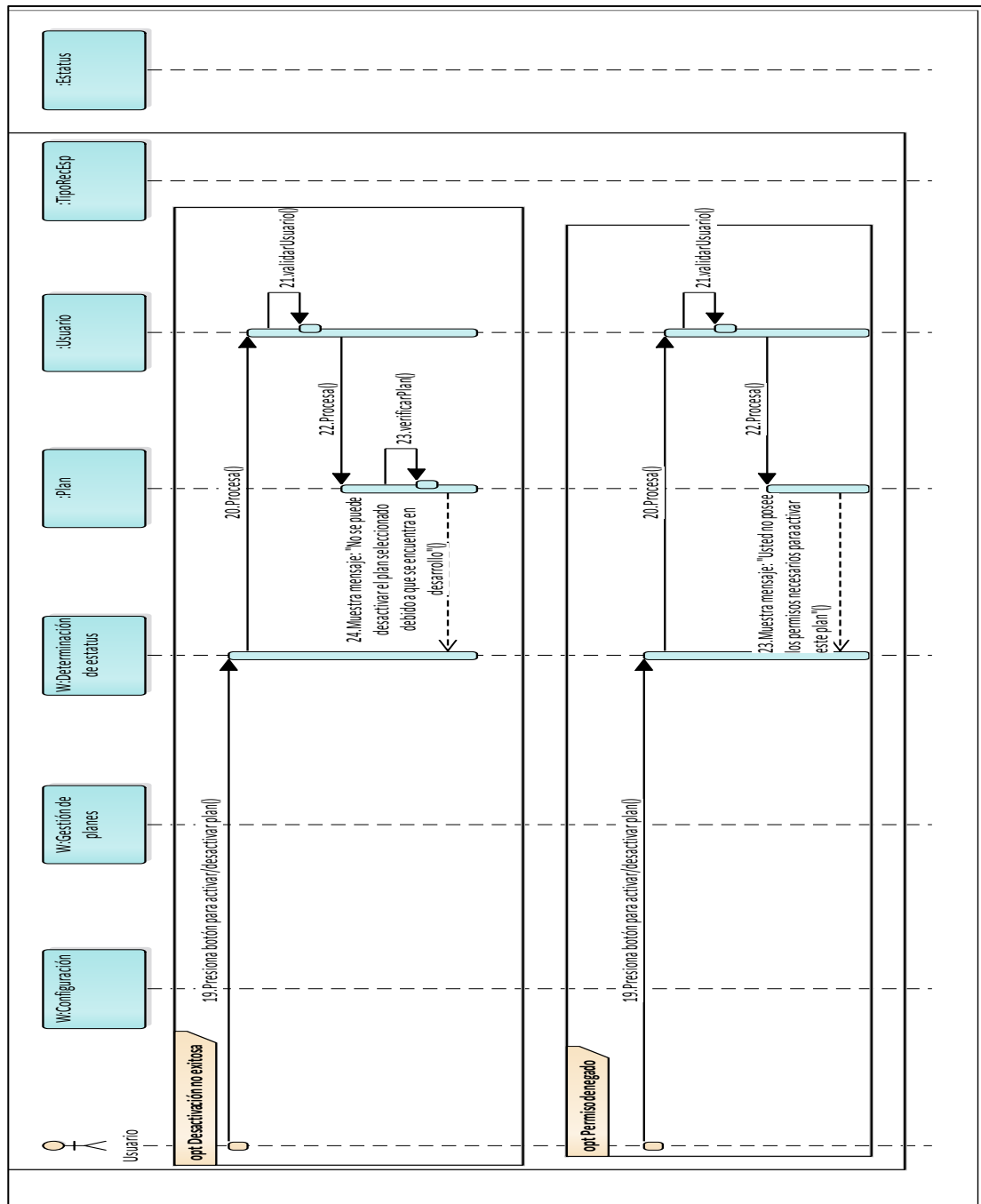


Diagrama 134. Diagrama de Secuencia Determinación de plan (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 27: Registro de recurso especializado

Cuadro 68. Escenario para Caso de Uso Registro de recurso especializado

CASO DE USO	Registro de recurso especializado	CU-2.4.1
Actores:	RRHH.	
Referencias:	RF-03, RF-06, RF-09, RF-22	
Propósito:	Registrar los recursos especializados que estarán en interacción con el sistema de OnBoarding a raíz de nuevas contrataciones, para que estos puedan tener acceso a toda la información y actividades dispuestas para su inserción.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa al módulo “Registro de recurso especializado” ubicado en el módulo “Gestión de recurso especializado”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Registro de recurso especializado”. El caso de uso finaliza cuando se registra un nuevo recurso especializado en el sistema.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema y le ha asignado el rol de RRHH. El usuario se encuentra en el módulo “Registro de recurso especializado”.	
Postcondición:	RRHH agregó de manera exitosa un nuevo recurso especializado el cual tendrá acceso al proceso de OnBoarding con el que se facilitará su inserción en la organización.	

Fuente: Autores (2019)

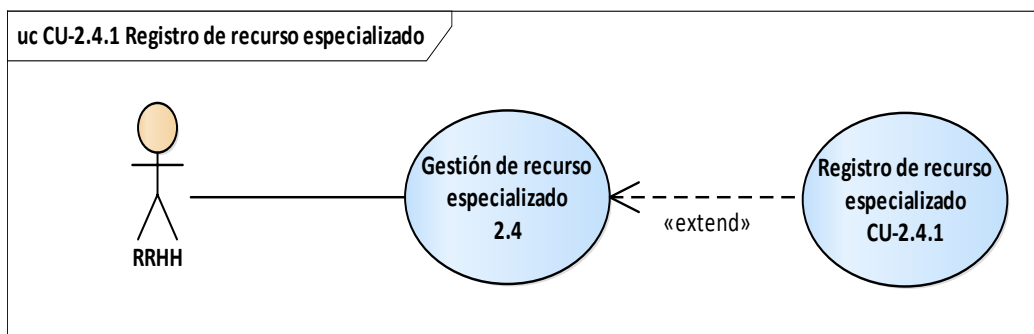


Diagrama 135. Diagrama de Caso de Uso Registro de recurso especializado

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

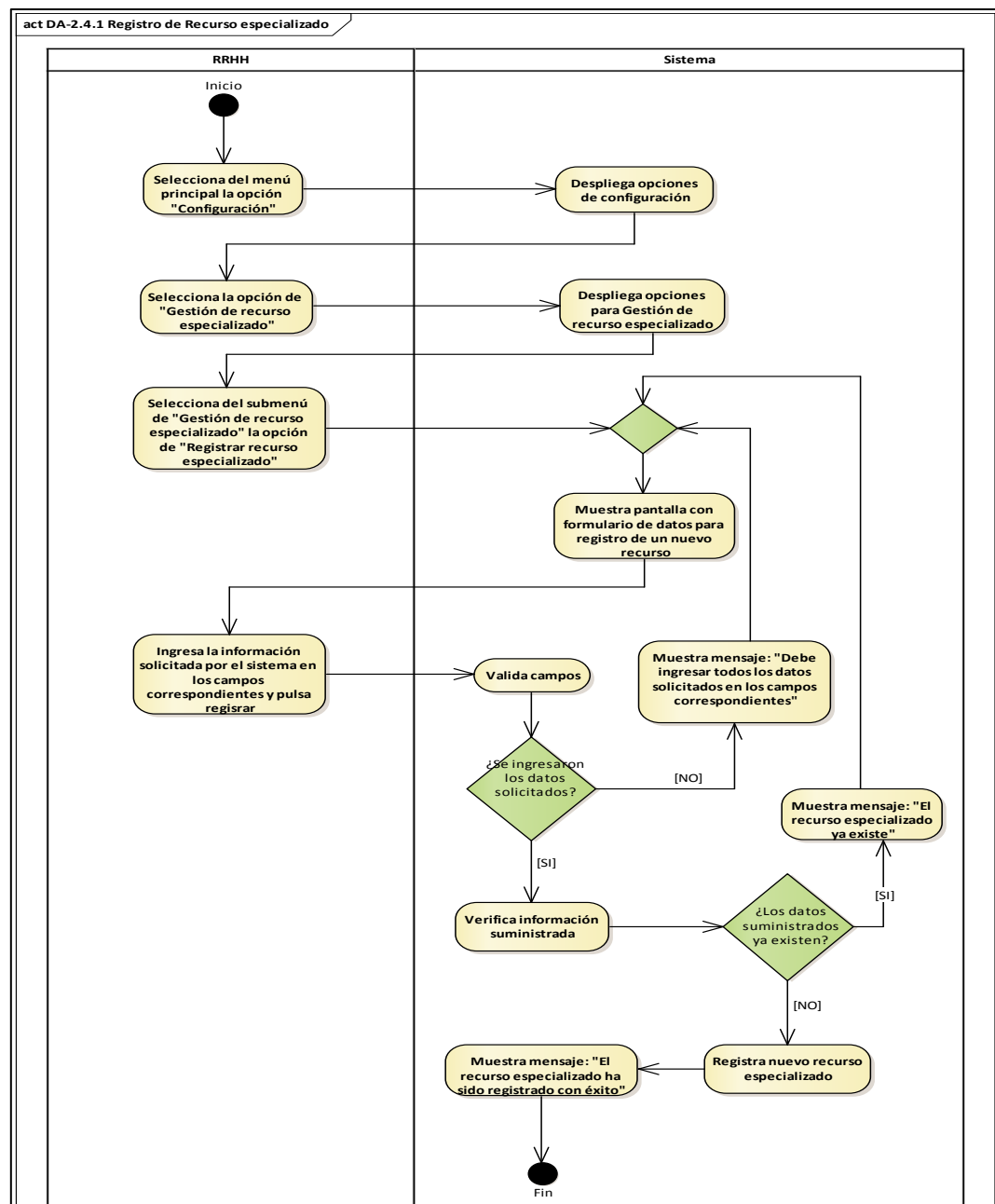


Diagrama 136. Diagrama de Actividad Registro de recurso especializado
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

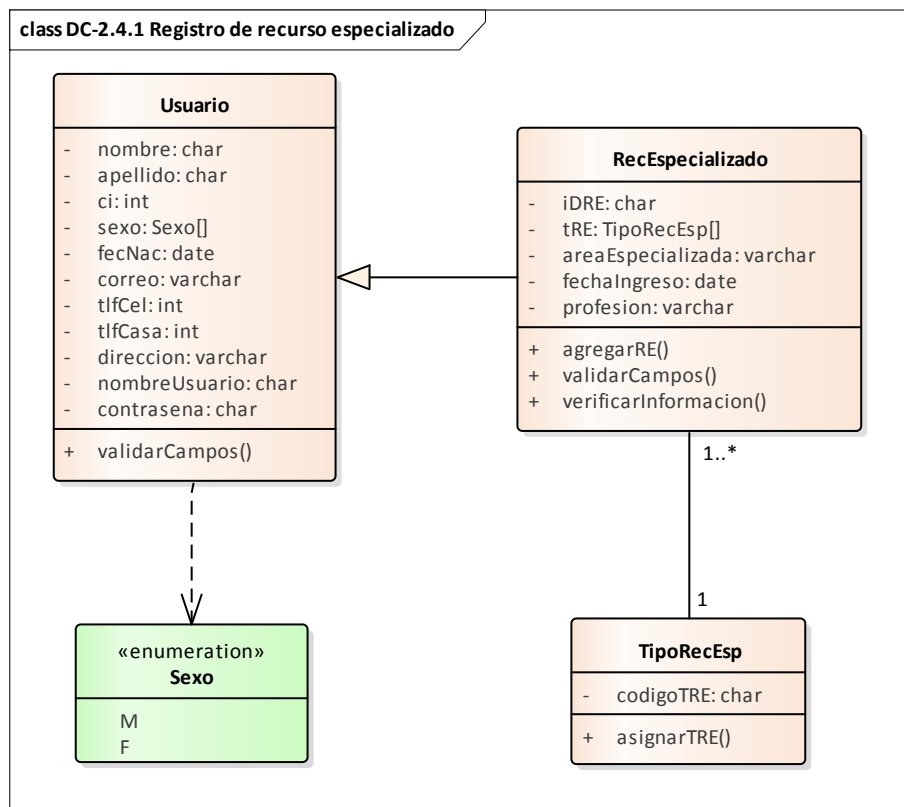


Diagrama 137. Diagrama de Clases Registro de recurso especializado
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0 Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

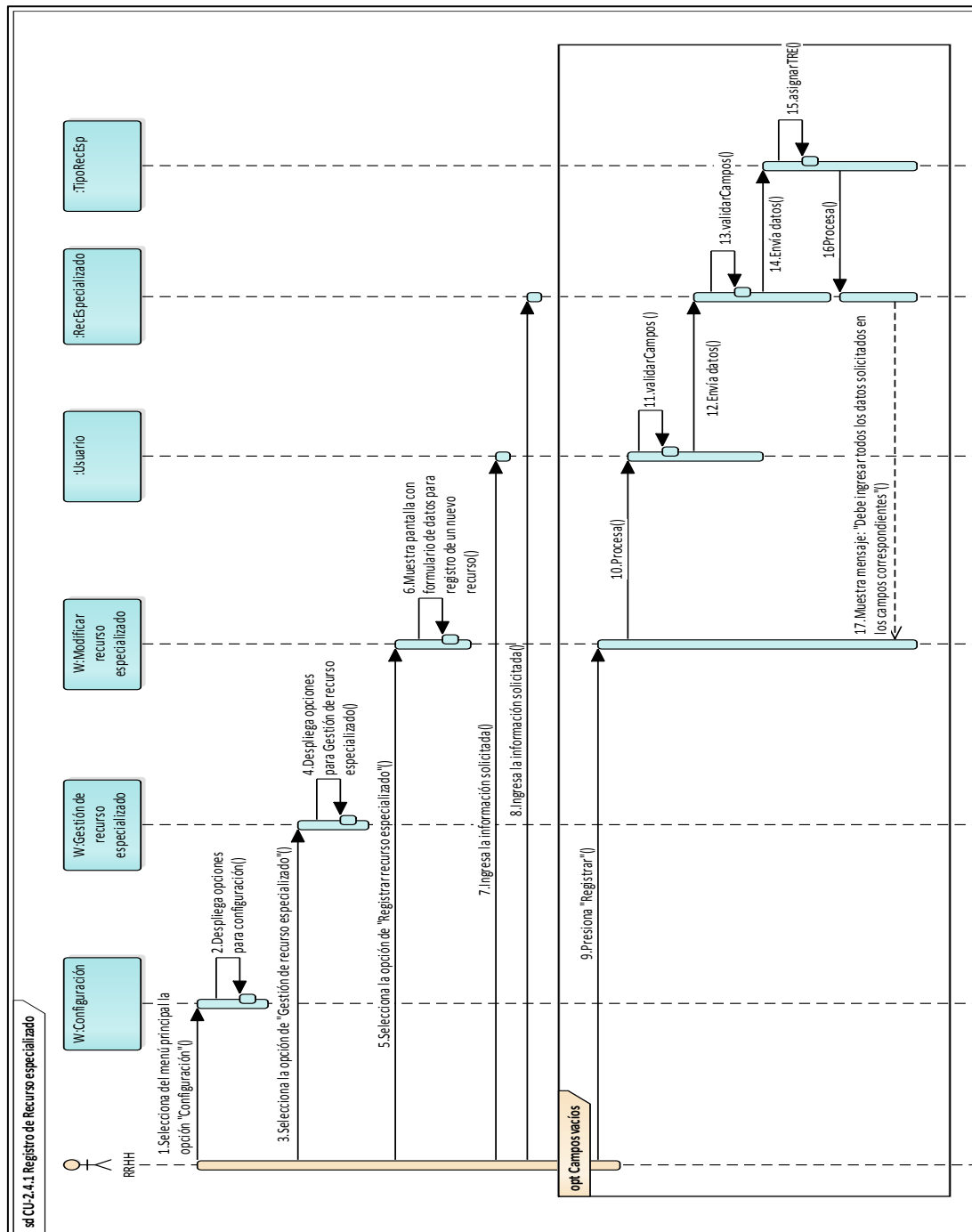


Diagrama 138. Diagrama de Secuencia Registro de recurso especializado

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

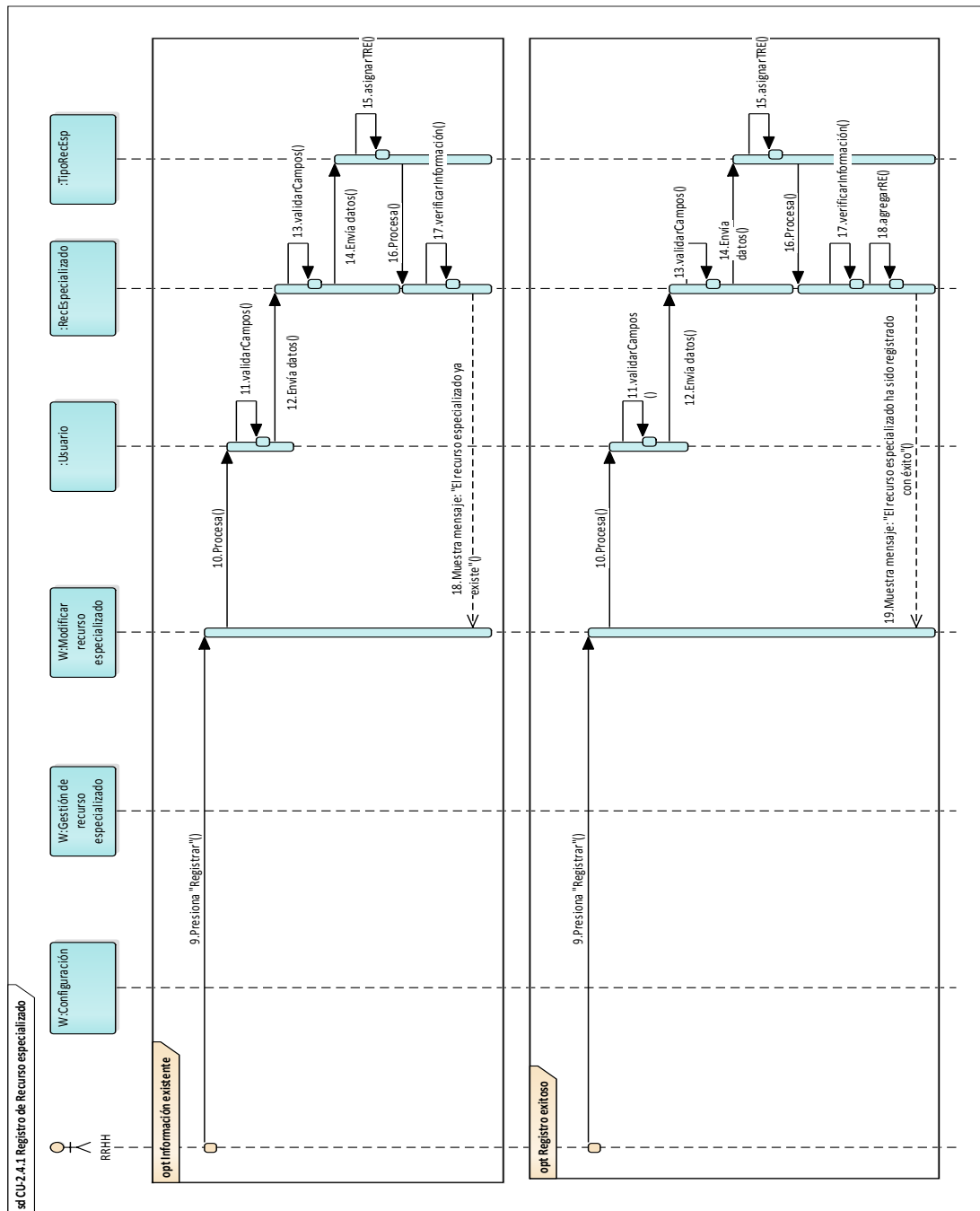


Diagrama 138. Diagrama de Secuencia Registro de recurso especializado (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 28: Consulta de recurso especializado

Cuadro 69. Escenario para Caso de Uso Consulta de recurso especializado

CASO DE USO	Consulta de recurso especializado	CU-2.4.2
Actores:	RRHH, Monitor del área especializada, Director general, Supervisor del área especializada.	
Referencias:	RF-03, RF-06, RF-22	
Propósito:	Consultar el listado de los recursos especializados que han sido registrados en el sistema para posteriormente visualizar el estatus en que se encuentran o imprimir su ficha.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa al módulo “Consulta de recurso especializado” ubicado en el módulo “Gestión de recurso especializado”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Consulta de recurso especializado”. El caso de uso finaliza cuando se ha mostrado el listado de recursos especializados registrados en el sistema.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema y le ha asignado uno de los roles con los permisos necesarios para la consulta de recursos especializados. El usuario se encuentra en el módulo “Gestión de recurso especializado”.	
Postcondición:	El usuario consultó la información del recurso especializado de manera exitosa. El usuario puede visualizar el estatus del recurso. El usuario puede Imprimir la ficha del recurso.	

Fuente: Autores (2019)

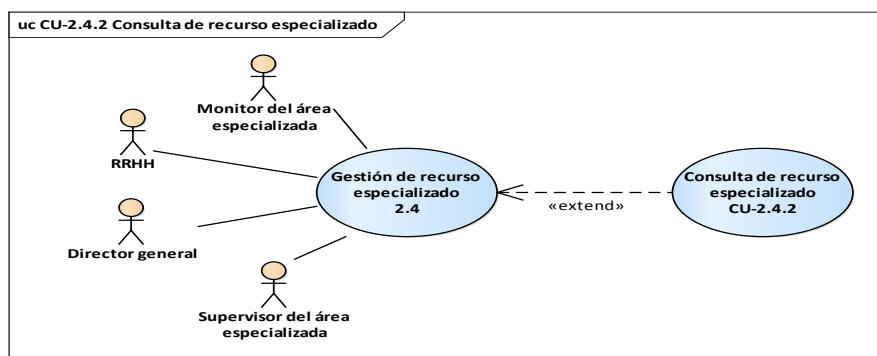


Diagrama 139. Diagrama de Caso de Uso Consulta de recurso especializado

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

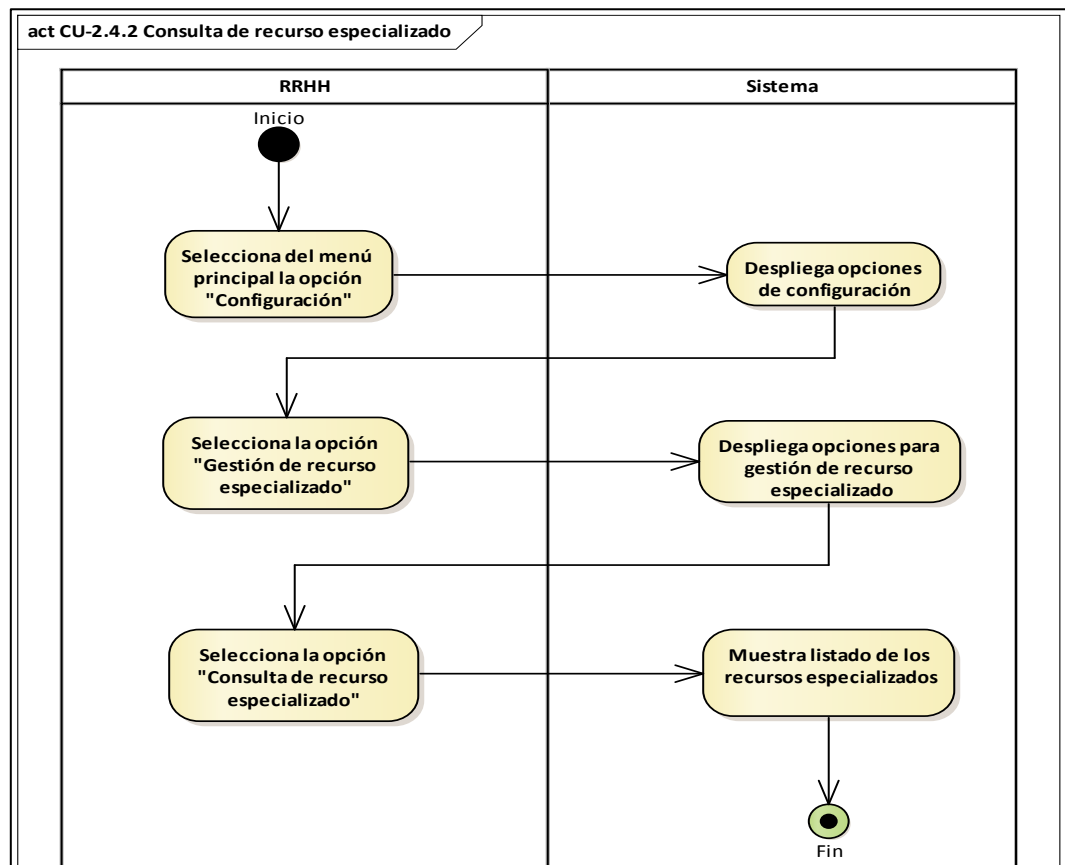


Diagrama 140. Diagrama de Actividad Consulta de recurso especializado

Fuente: Autores (2019)

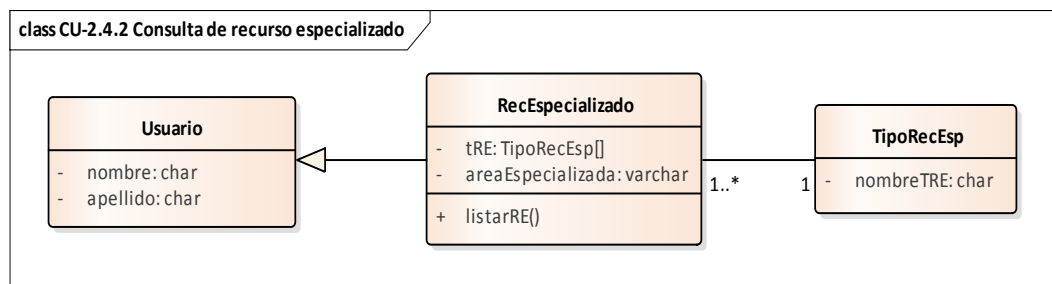


Diagrama 141. Diagrama de Clases Consulta de recurso especializado

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

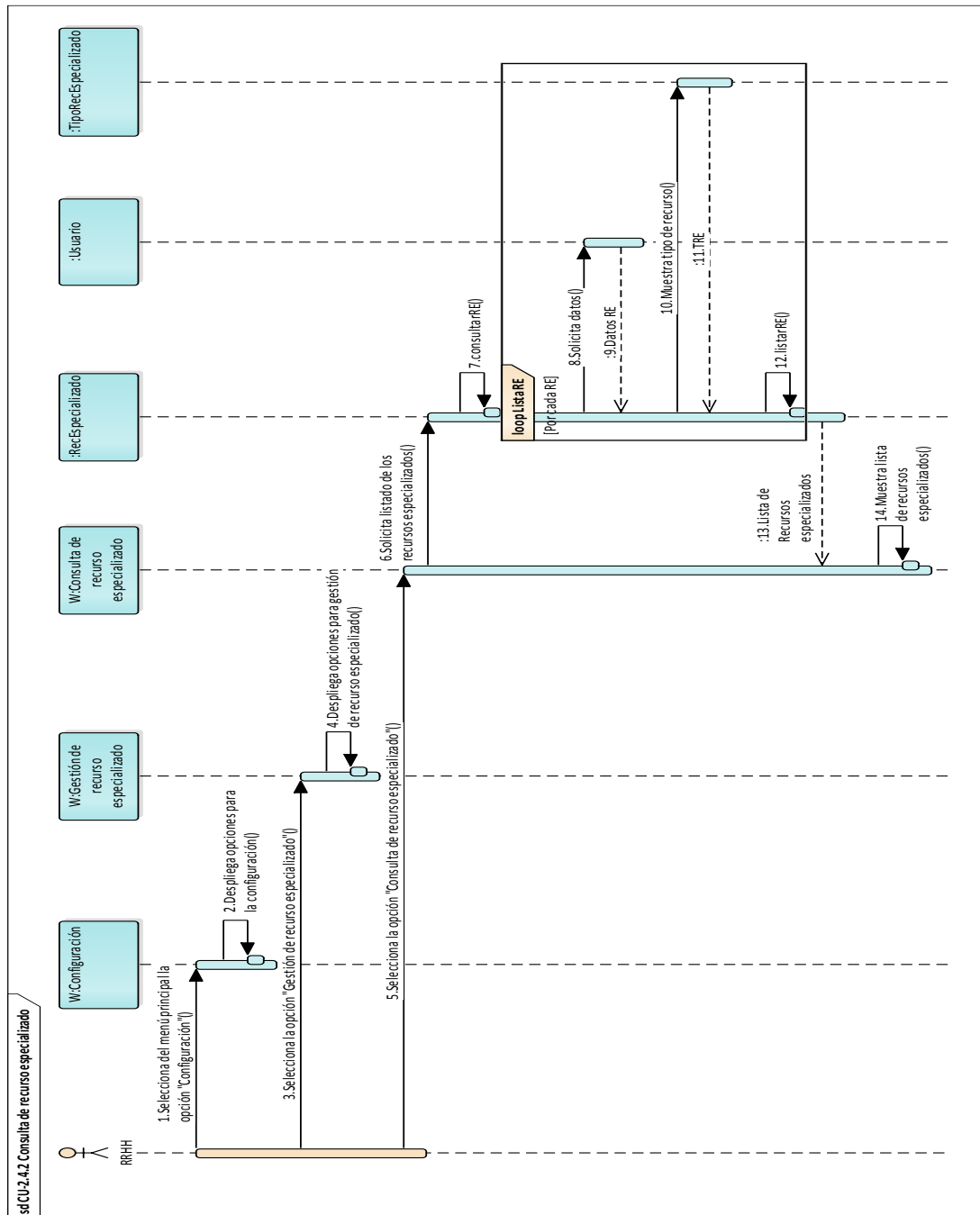


Diagrama 142. Diagrama de Secuencia Consulta de recurso especializado

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 29: Visualizar estatus de recurso especializado

Cuadro 70. Escenario para Caso de Uso Visualizar estatus de recurso especializado

CASO DE USO	Visualizar estatus de recurso especializado	CU-2.4.2.1
Actores:	RRHH, Monitor del área especializada, Director general, Supervisor del área especializada.	
Referencias:	RF-06, RF-18, RF-22	
Propósito:	Visualizar el estatus en el que se encuentra un recurso especializado en específico o el listado completo de los recursos especializados que han sido registrados en el sistema.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa al módulo “Visualizar estatus de recurso especializado” luego de seleccionar un recurso especializado del listado en “Consultar recurso especializado”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Visualizar estatus de recurso especializado”. El caso de uso finaliza cuando se ha mostrado el estatus del recurso especializado seleccionado.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema y le ha asignado uno de los roles con los permisos necesarios para la Visualización del estatus del recurso especializado. El usuario se encuentra en el módulo “Consulta de recurso especializado”.	
Postcondición:	El usuario visualizó el estatus del recurso especializado.	

Fuente: Autores (2019)

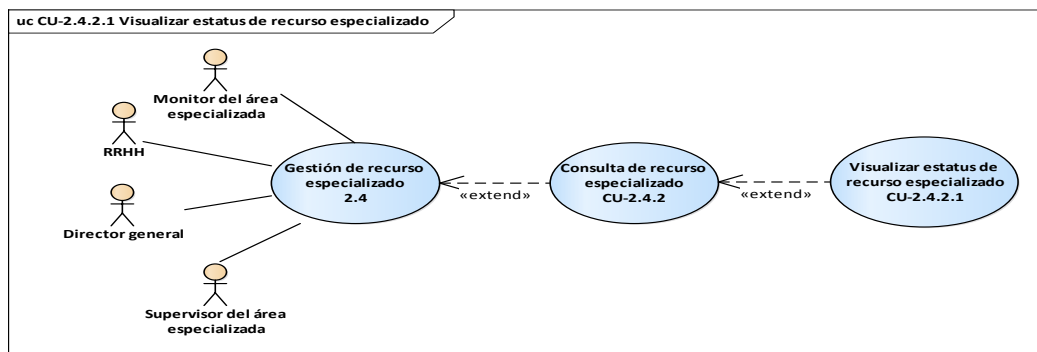


Diagrama 143. Diagrama de Caso de Uso Visualizar estatus de recurso

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

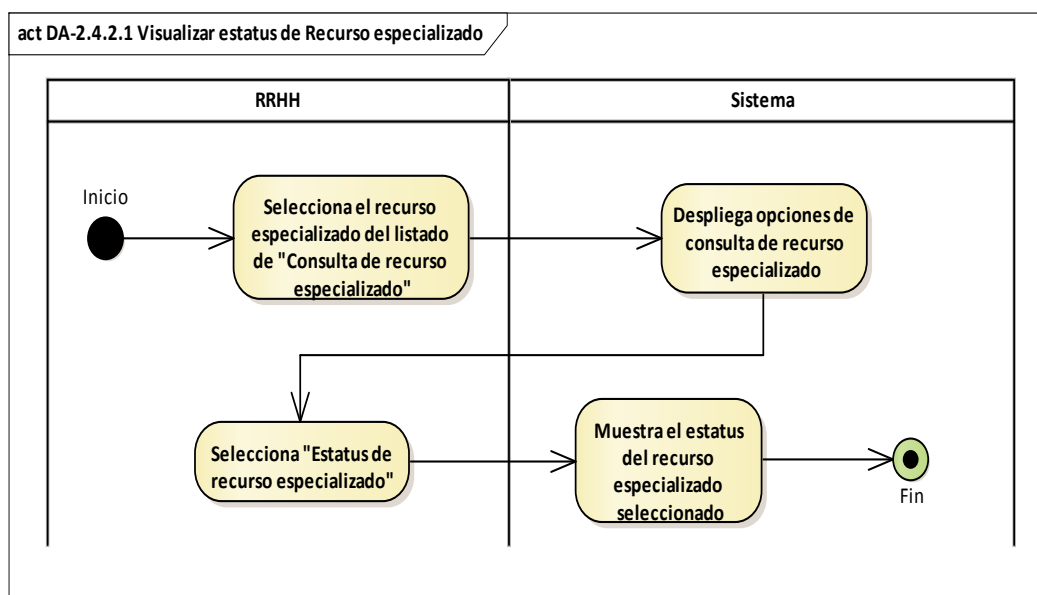


Diagrama 144. Diagrama de Actividad Visualizar estatus de recurso especializado

Fuente: Autores (2019)

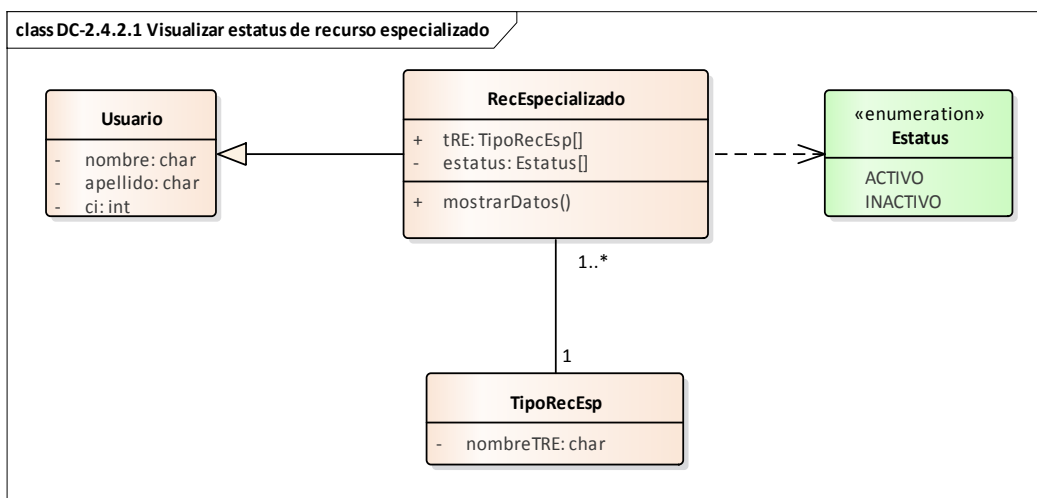


Diagrama 145. Diagrama de Clases Visualizar estatus de recurso especializado

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

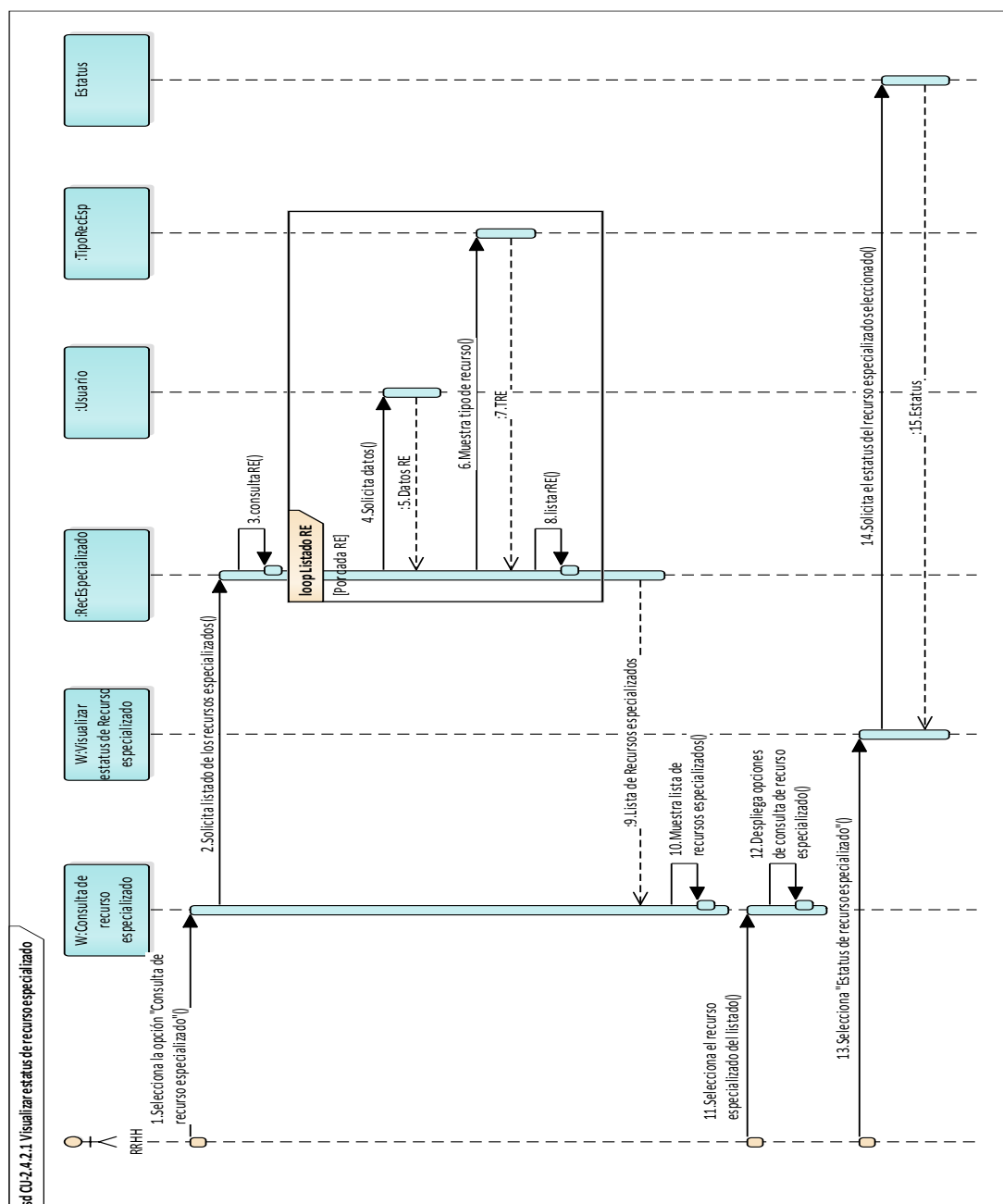


Diagrama 146. Diagrama de Secuencia Visualizar estatus de recurso especializado

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 30: Modificar recurso especializado

Cuadro 71. Escenario para Caso de Uso Modificar recurso especializado

CASO DE USO	Modificar recurso especializado	CU-2.4.2.2
Actores:	RRHH.	
Referencias:	RF-06, RF-09, RF-22	
Propósito:	Modificar la información previamente registrada de los recursos especializados.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa al módulo “Modificar estatus de recurso especializado” luego de seleccionar un recurso especializado del listado en “Consultar recurso especializado”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Modificar recurso especializado”. El caso de uso finaliza cuando se ha modificado el recurso especializado seleccionado.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema y le ha asignado el rol de RRHH. El usuario se encuentra en el módulo “Modificar recurso especializado”.	
Postcondición:	El usuario ha finalizado la modificación en los datos del recurso especializado y estos han sido actualizados en el sistema.	

Fuente: Autores (2019)

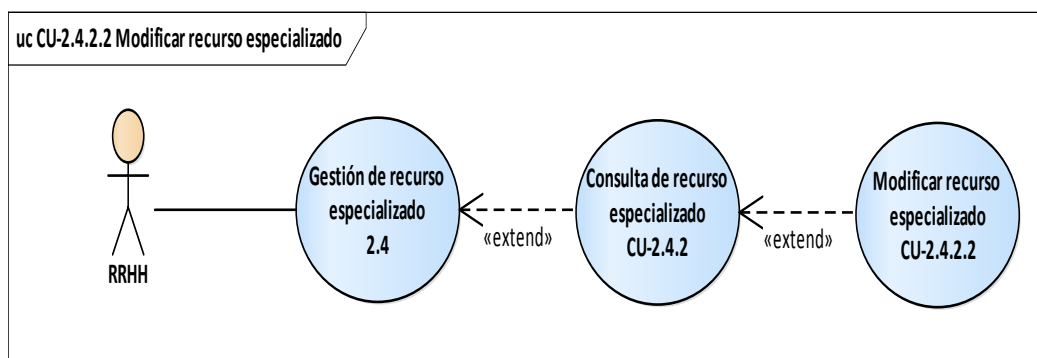


Diagrama 147. Diagrama de Caso de Uso Modificar recurso especializado

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

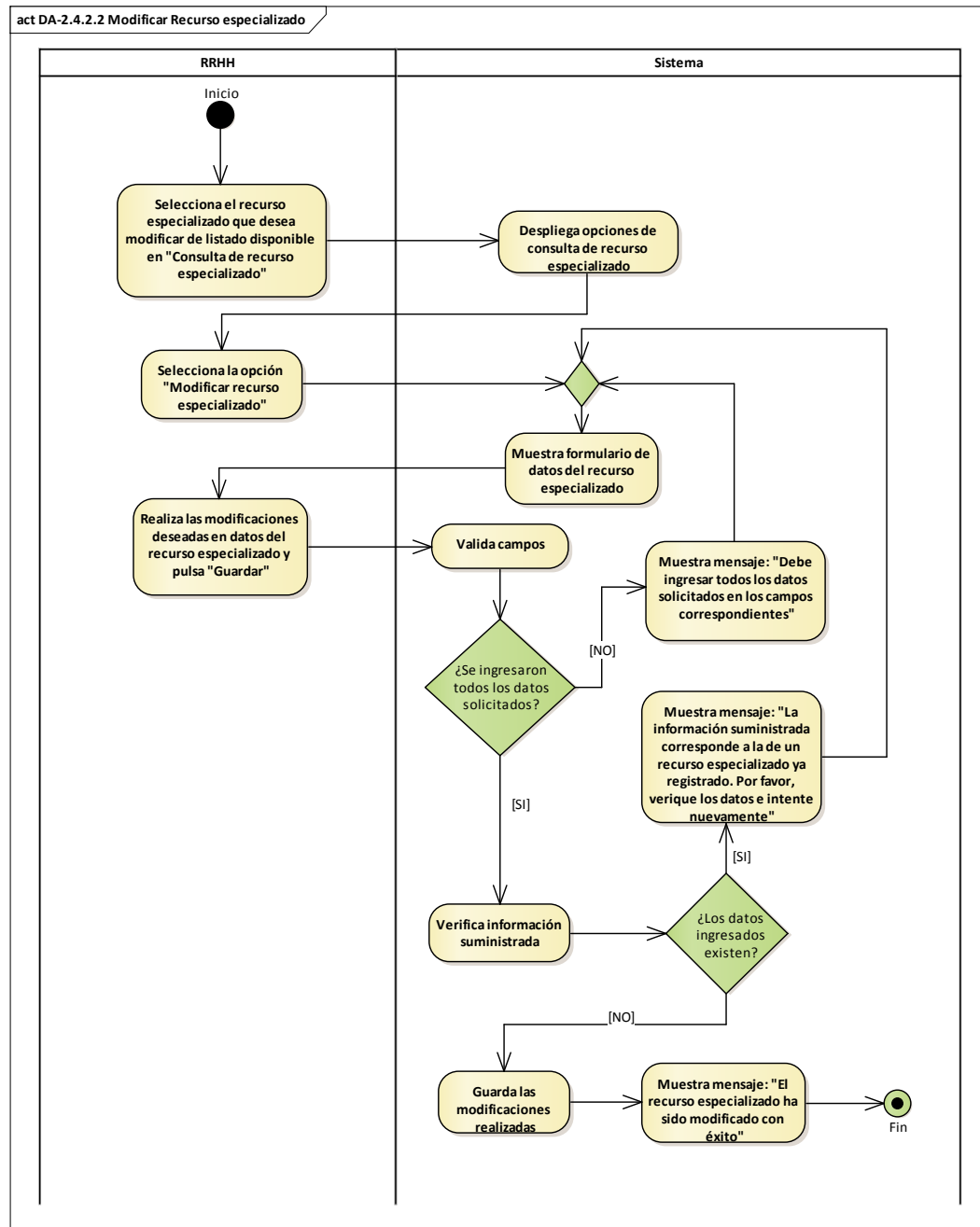


Diagrama 148. Diagrama de Actividad Modificar recurso especializado
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

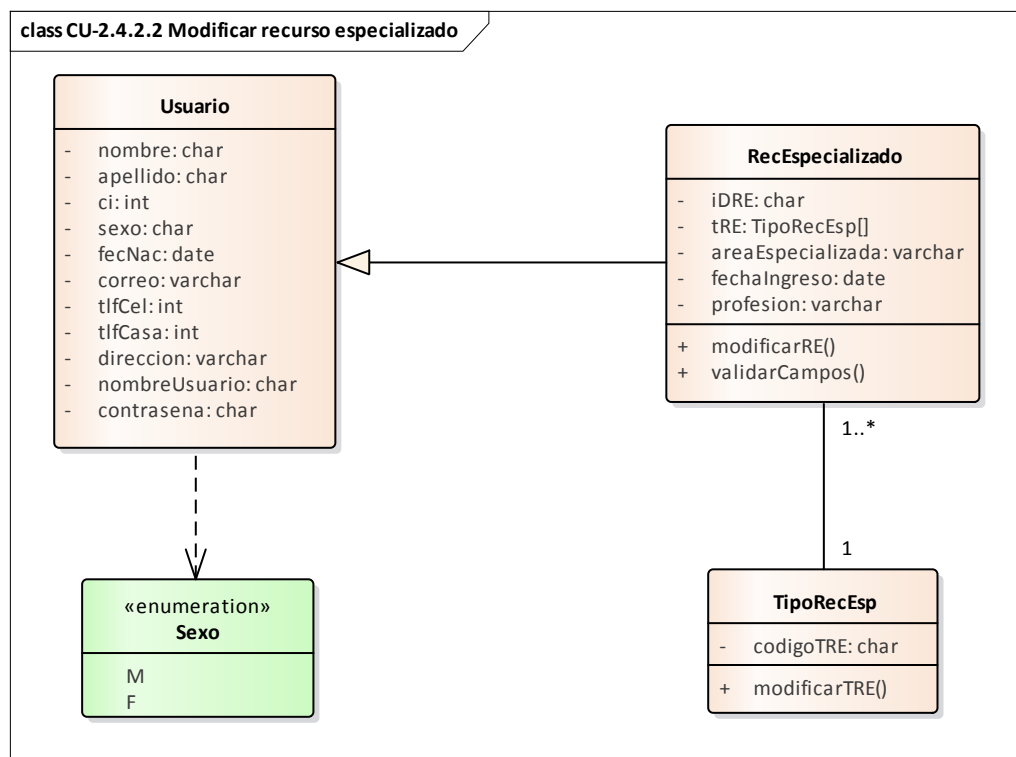


Diagrama 149. Diagrama de Clases Modificar recurso especializado
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0 Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

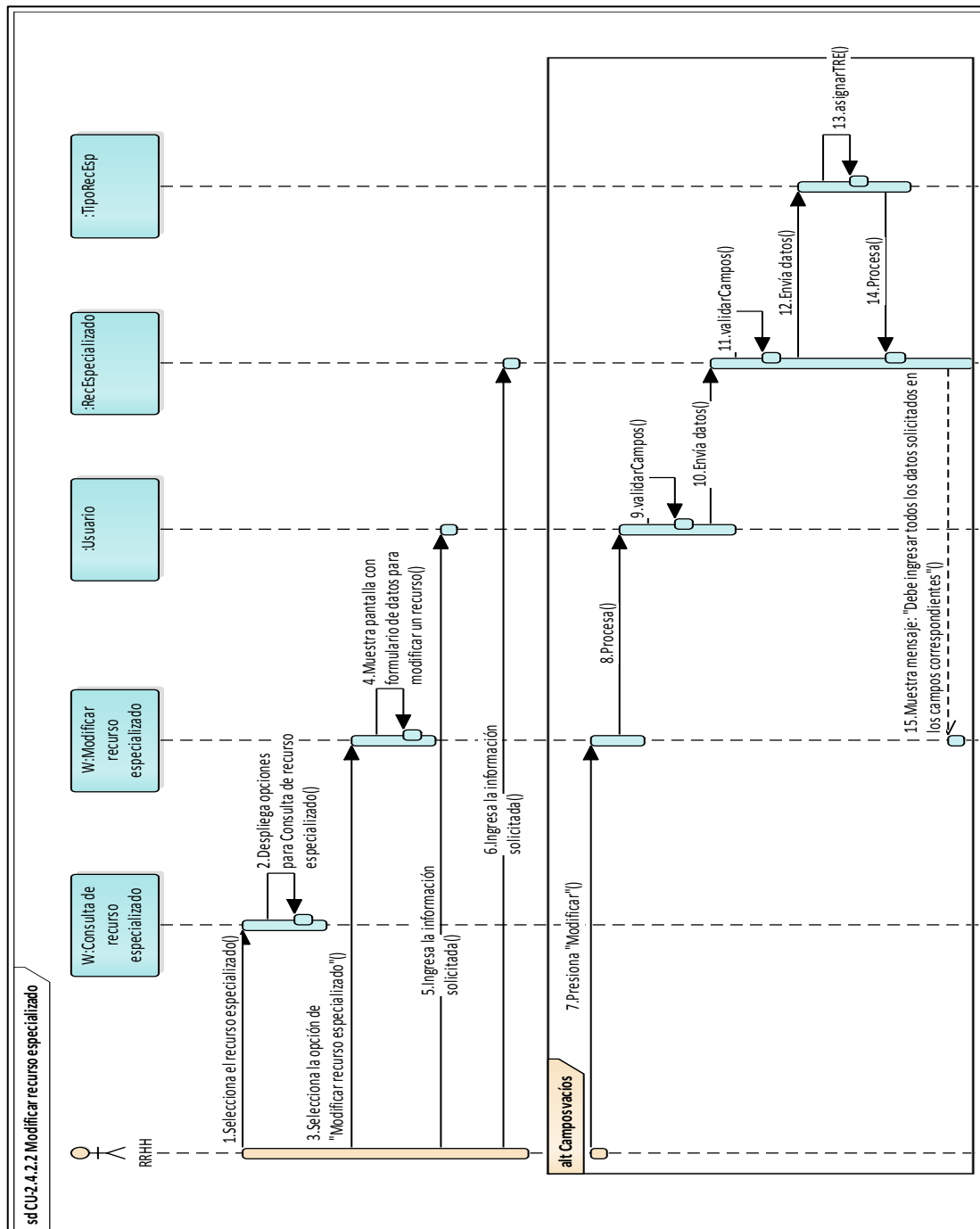


Diagrama 150. Diagrama de Secuencia Modificar recurso especializado

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

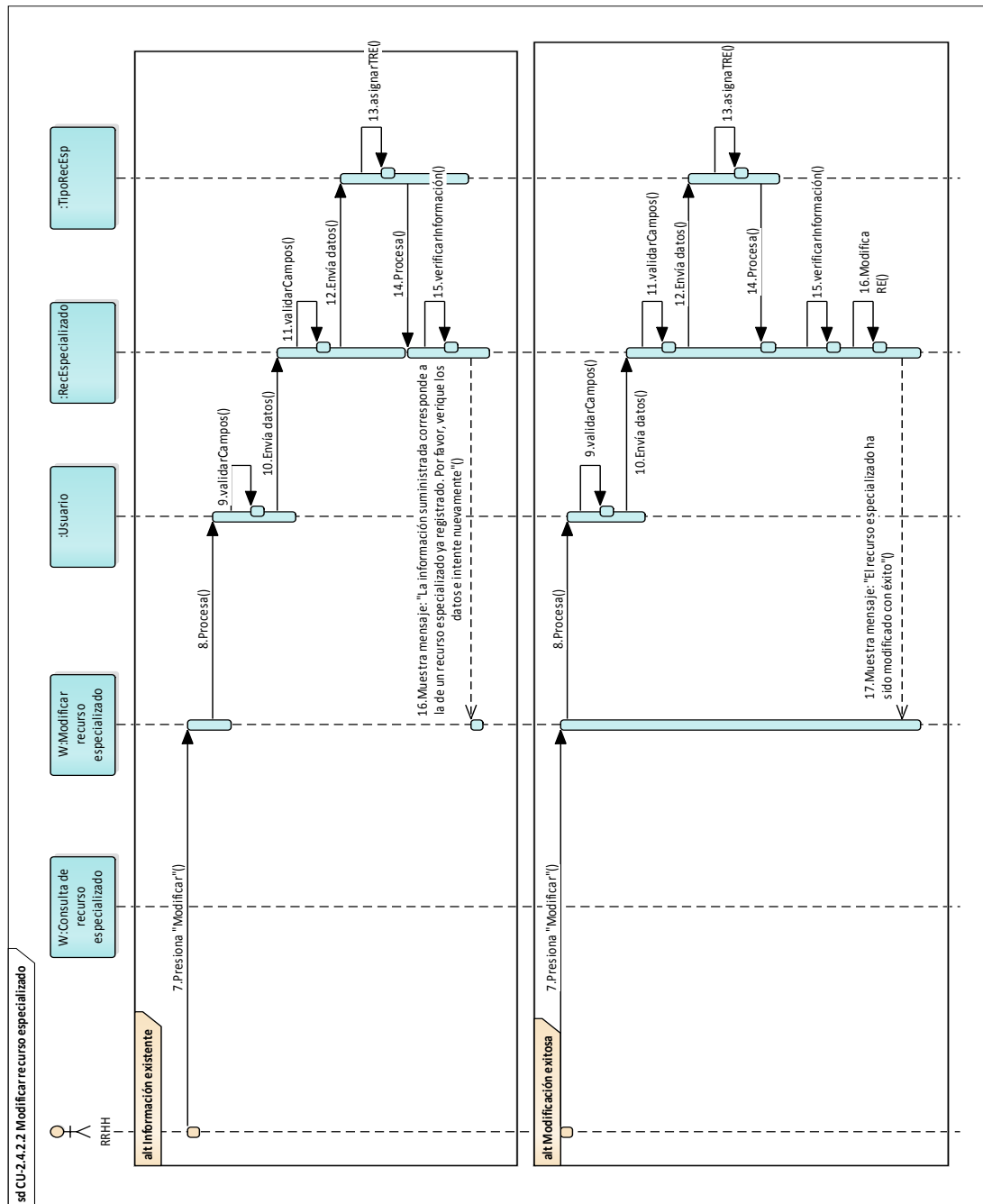


Diagrama 150. Diagrama de Secuencia Modificar recurso especializado (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 31: Imprimir ficha del recurso

Cuadro 72. Escenario para Caso de Uso Imprimir ficha del recurso

CASO DE USO	Imprimir ficha del recurso	CU-2.4.2.3
Actores:	RRHH, Monitor del área especializada, Director general, Supervisor del área especializada.	
Referencias:	RF-06, RF-10, RF-18, RF-22	
Propósito:	Imprimir la ficha del recurso especializado donde se muestran todos los detalles de relevancia para el conocimiento más amplio del recurso en cuestión.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa al módulo “Imprimir ficha del recurso” luego de seleccionar un recurso especializado del listado en “Consultar recurso especializado”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Imprimir ficha del recurso”. El caso de uso finaliza cuando se ha impreso la ficha del recurso seleccionado.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema y le ha asignado uno de los roles con los permisos necesarios para la Visualización del estatus del recurso especializado. El usuario se encuentra en el módulo “Consulta de recurso especializado”.	
Postcondición:	El usuario tiene la ficha impresa del recurso especializado.	

Fuente: Autores (2019)

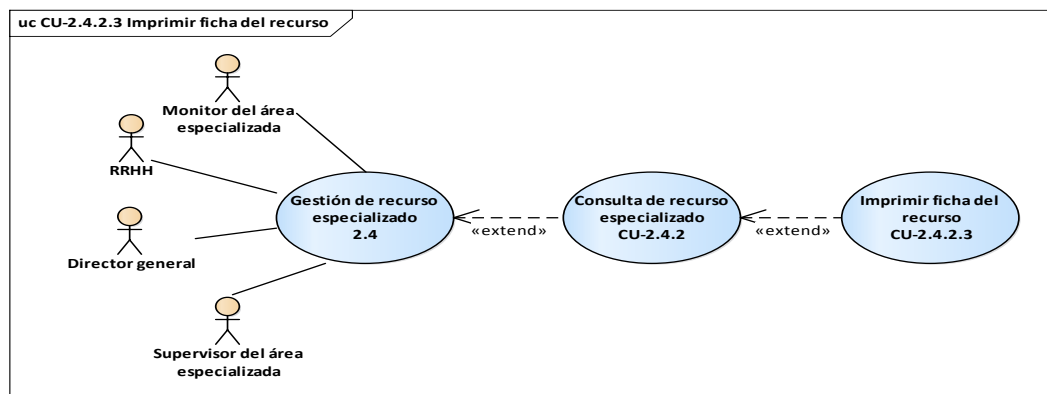


Diagrama 151. Diagrama de Caso de Uso Imprimir ficha del recurso

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

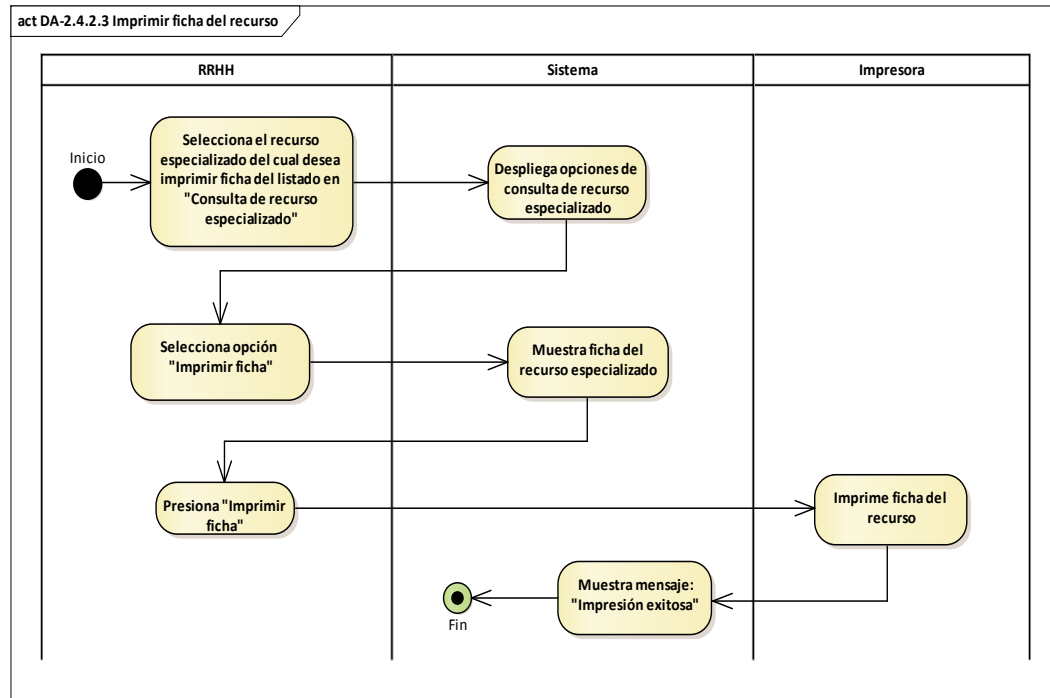


Diagrama 152. Diagrama de Actividad Imprimir ficha del recurso
Fuente: Autores (2019)

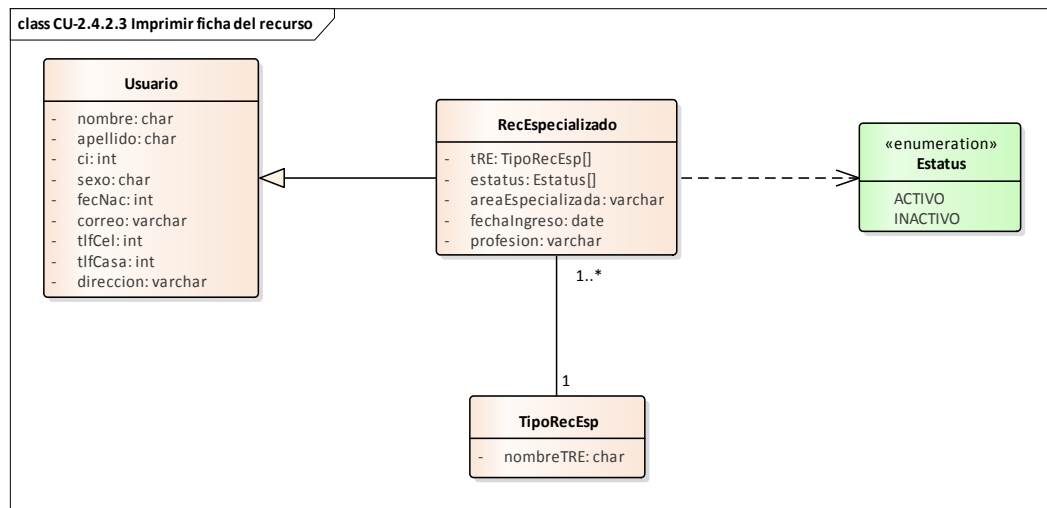


Diagrama 153. Diagrama de Clases Imprimir ficha del recurso
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

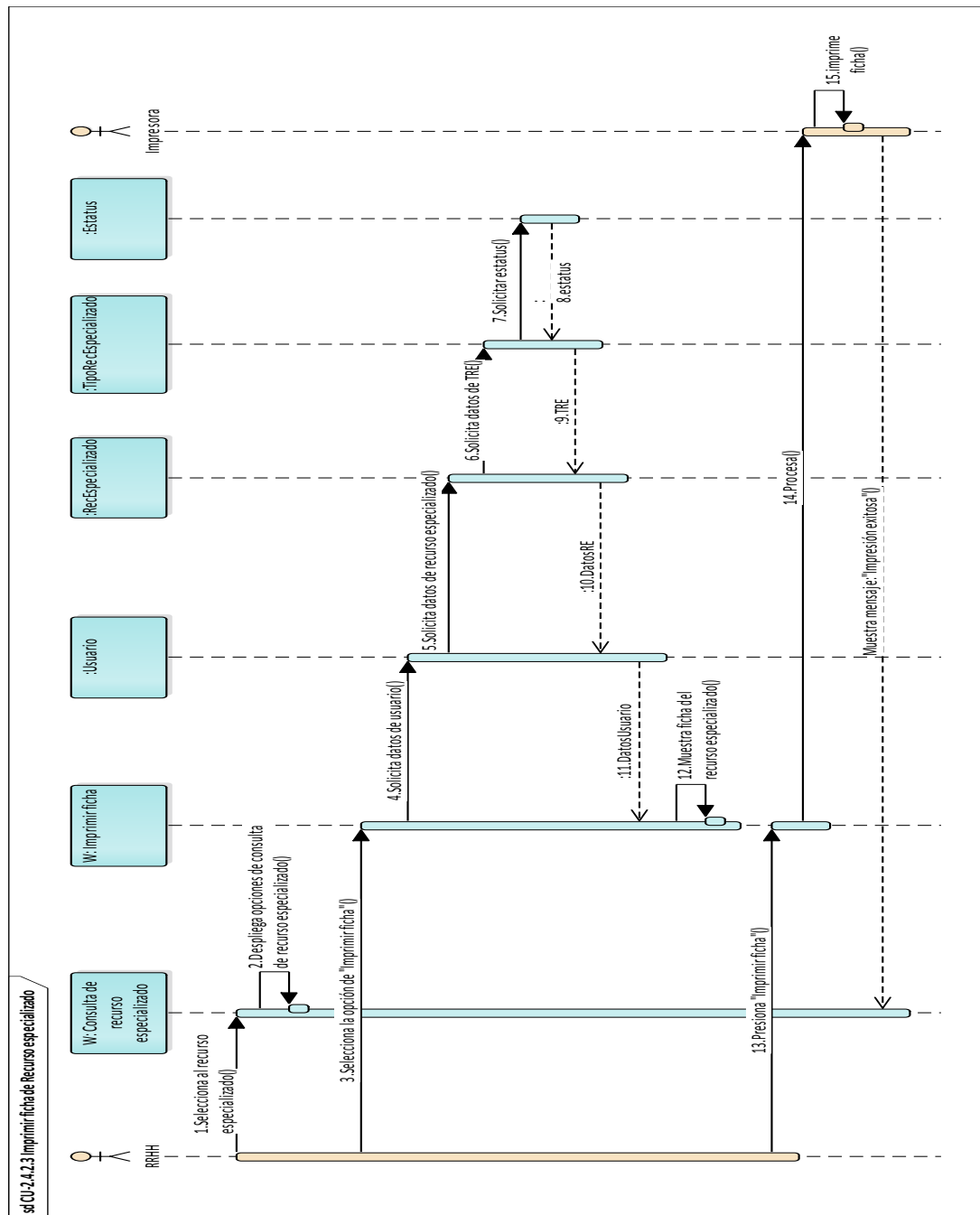


Diagrama 154. Diagrama de Secuencia Imprimir ficha del recurso

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 32: Modificar contraseña

Cuadro 73. Escenario para Caso de Uso Modificar contraseña

CASO DE USO	Modificar contraseña	CU-2.5
Actores:	Recurso especializado, Supervisor del área especializada, Administrador del sistema, Monitor del área especializada, Director general, Analista de OnBoarding, RRHH.	
Referencias:	RF-06, RF-22	
Propósito:	Permitir a los usuarios modificar la contraseña de acceso al sistema cuando lo requieran o lo deseen.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa al módulo “Modificar contraseña” ubicado en “Configuración”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Modificar contraseña”. El caso de uso finaliza cuando se ha modificado la contraseña del usuario.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario se encuentra en el módulo “Modificar contraseña”.	
Postcondición:	El usuario ha modificado su contraseña, el sistema ha actualizado la información de acceso. El usuario puede ingresar al sistema con su nueva contraseña.	

Fuente: Autores (2019)

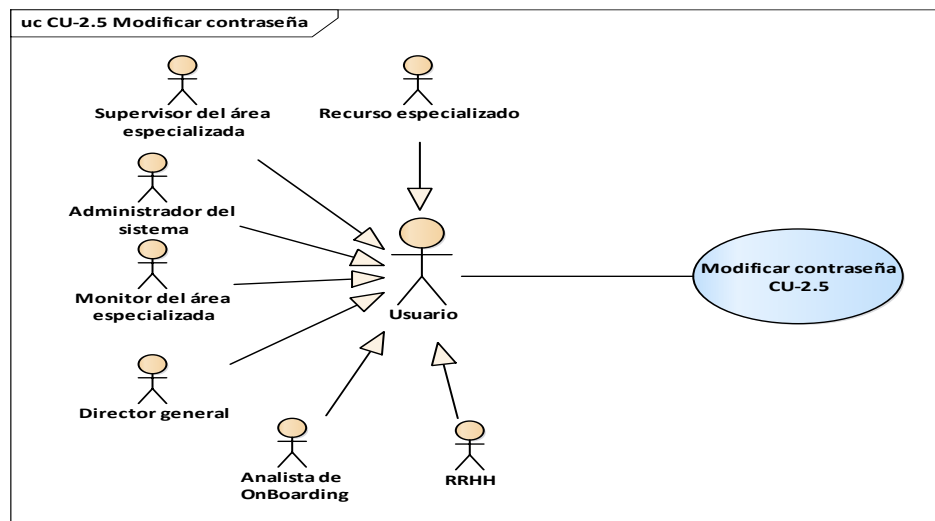


Diagrama 155. Diagrama de Caso de Uso Modificar contraseña

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

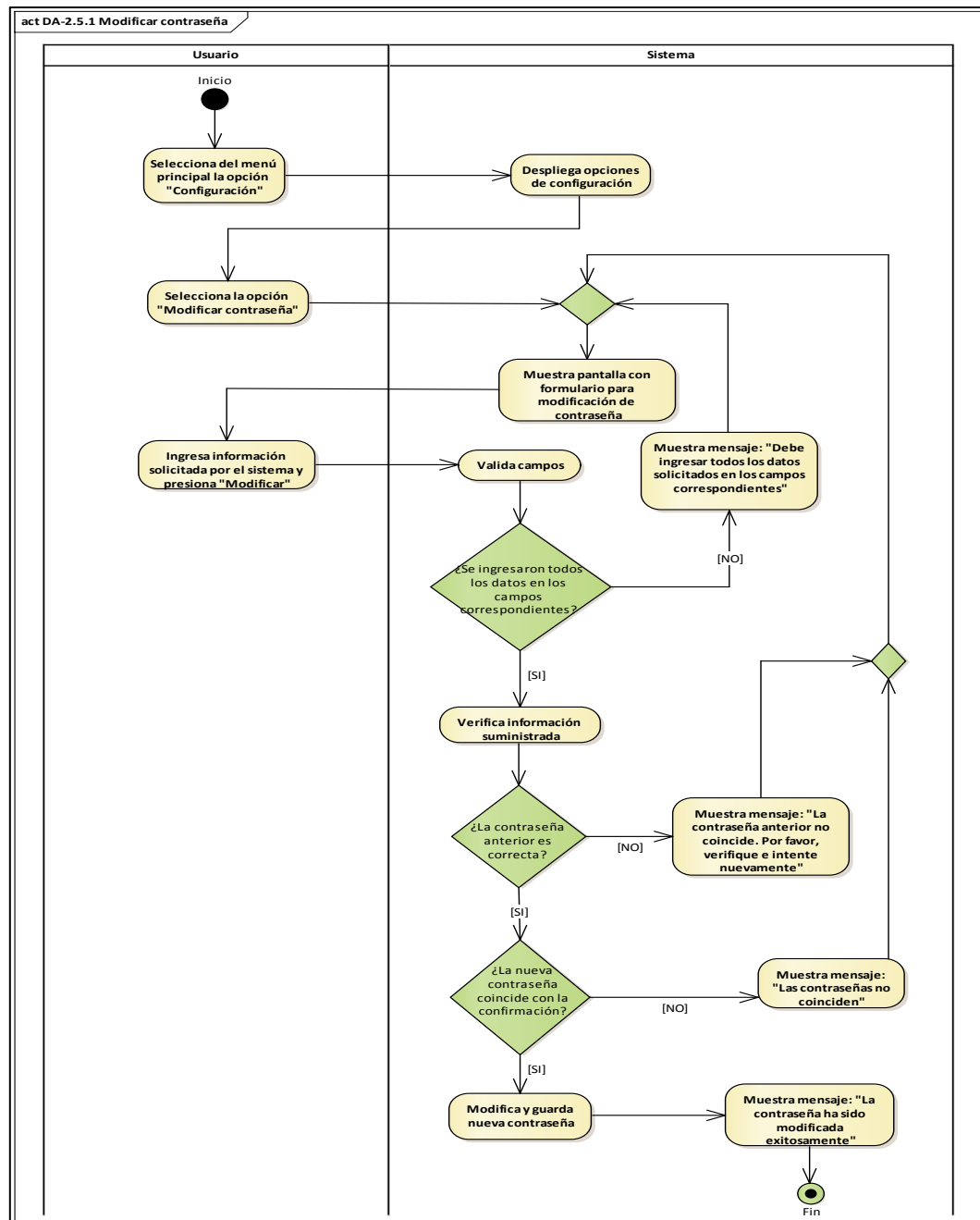


Diagrama 156. Diagrama de Actividad Modificar contraseña
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

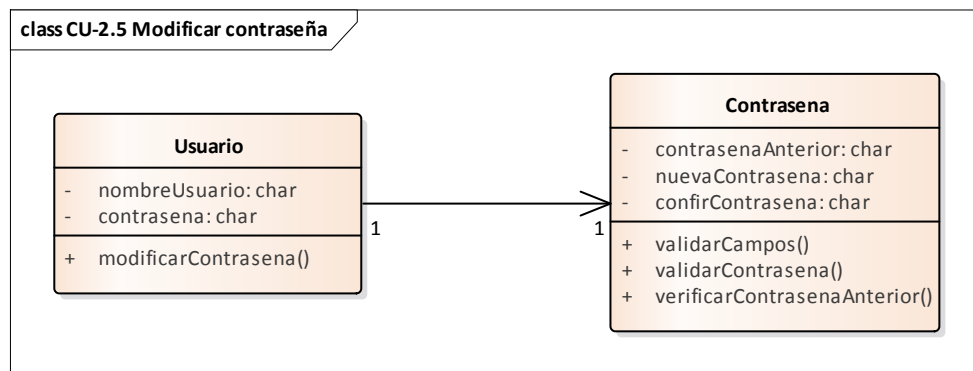


Diagrama 157. Diagrama de Clases Modificar contraseña
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

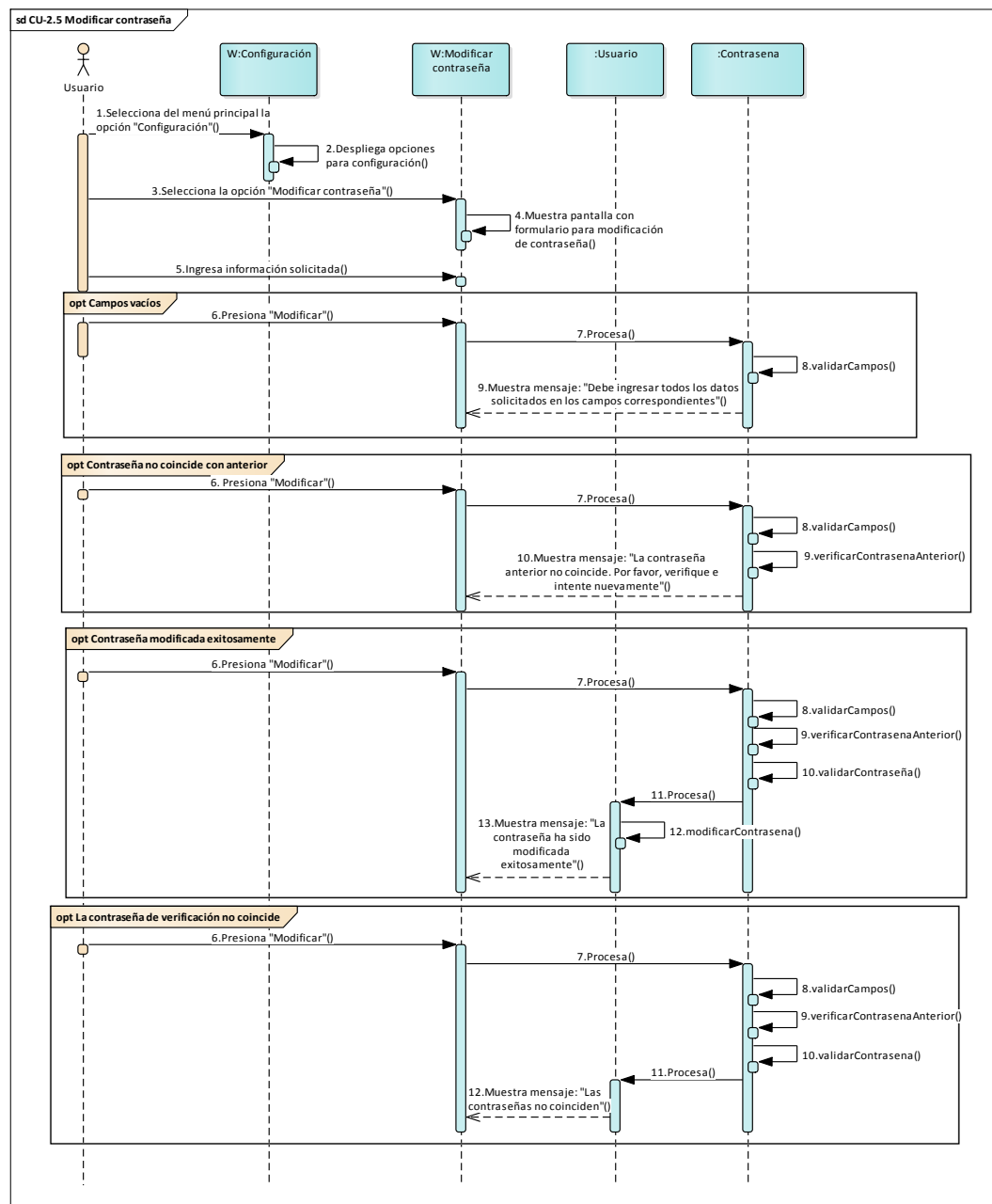


Diagrama 158. Diagrama de Secuencia Modificar contraseña
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 33: Introducción de inducción general

Cuadro 74. Escenario para Caso de Uso Introducción de inducción general

CASO DE USO	Introducción de inducción general	CU-3.1.1
Actores:	Recurso especializado, RRHH, Monitor del área especializada, Directos general, Supervisor del área especializada.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-22	
Propósito:	Orientar al recurso especializado en sus primeros pasos en el sistema, suministrándole la información necesaria del recorrido con conllevará el proceso de inserción.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa al módulo “Introducción de inducción general” ubicado en “Gestión de inducción general”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona alguna de las actividades inmersas en la introducción de inducción general. El caso de uso finaliza cuando el sistema muestra la información de interés para el usuario.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario ha ingresado al módulo de “Introducción de inducción general”.	
Postcondición:	El usuario accedió y completó todas o algunas actividades destinadas para la introducción de inducción general. El sistema guarda el avance en el cumplimiento de actividades.	

Fuente: Autores (2019)

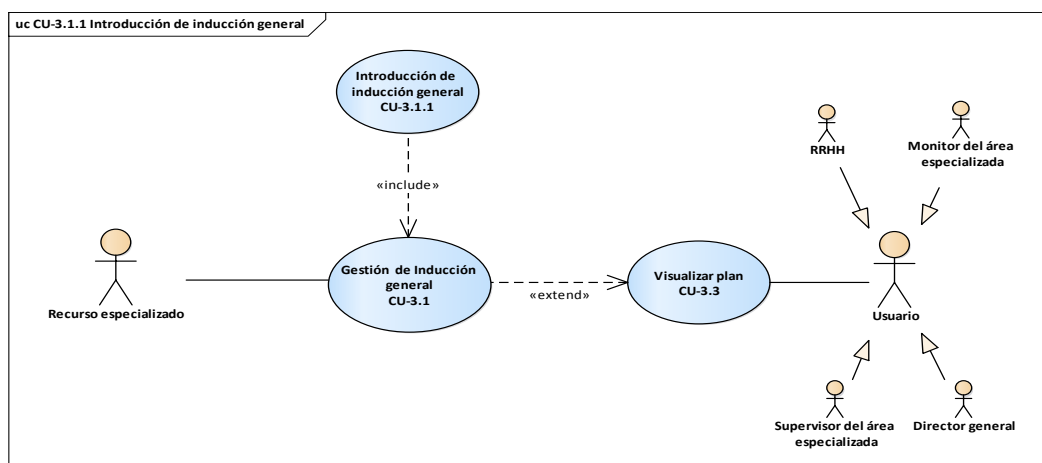


Diagrama 159. Diagrama de Caso de Uso Introducción de inducción general

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

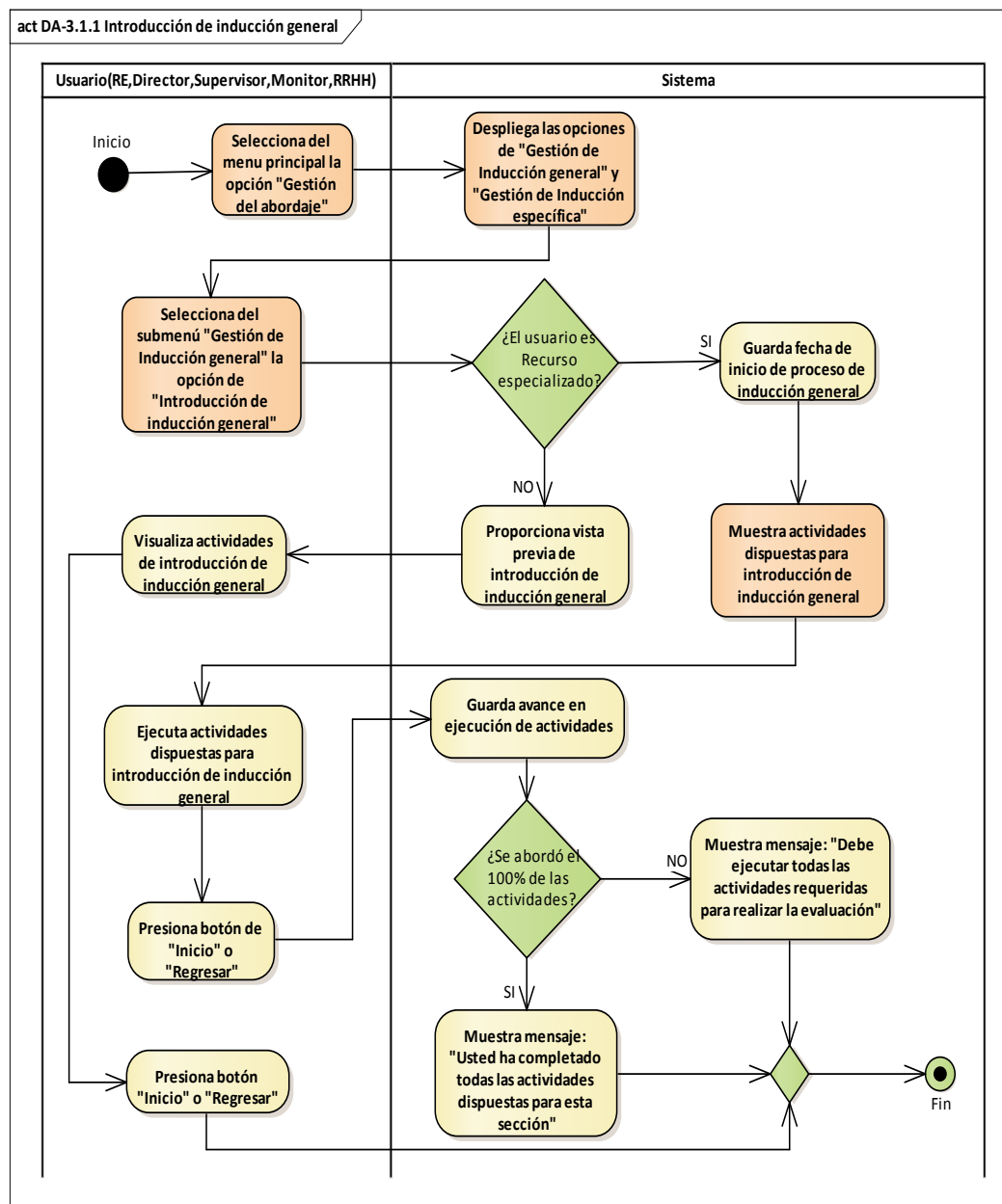


Diagrama 160. Diagrama de Actividad Introducción de inducción general
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

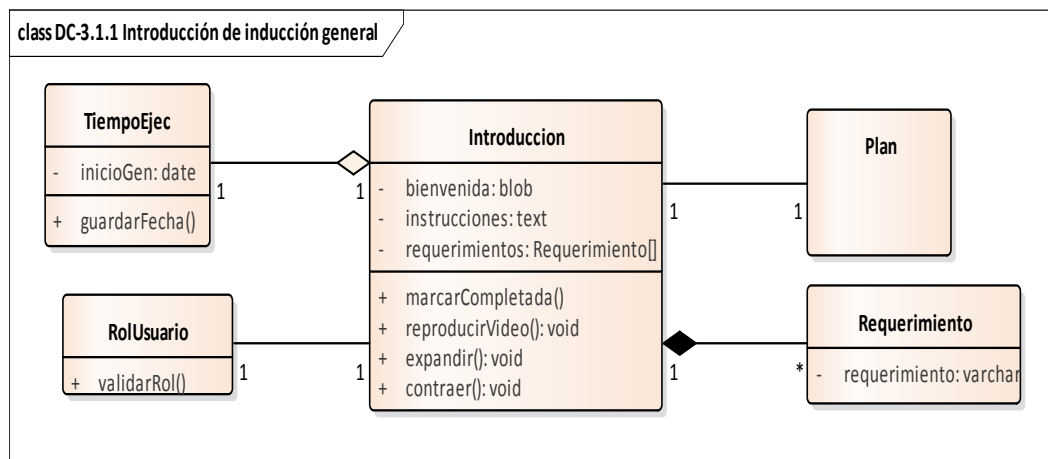


Diagrama 161. Diagrama de Clases Introducción de inducción general
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	
		Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

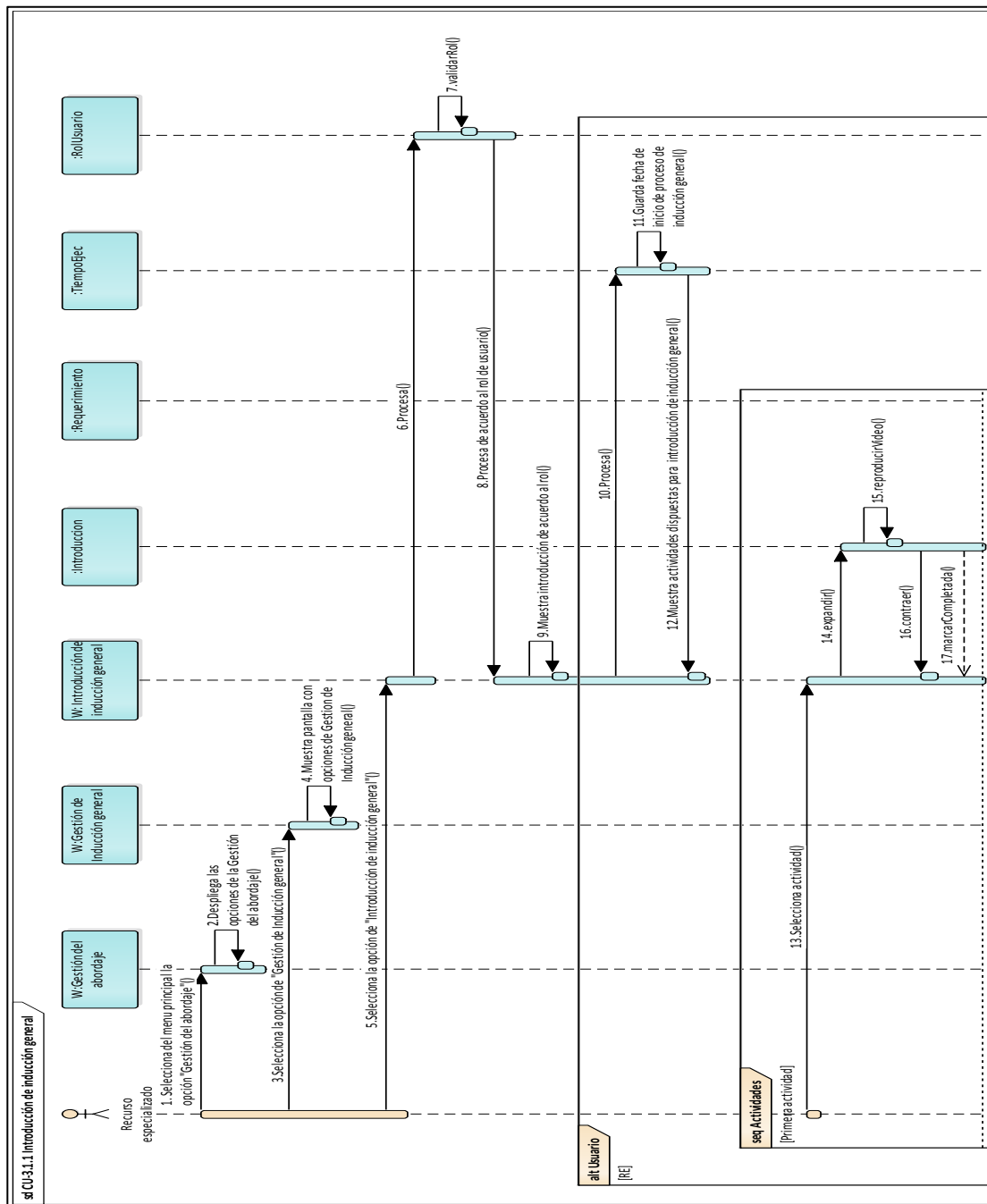


Diagrama 162. Diagrama de Secuencia Introducción de inducción general

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

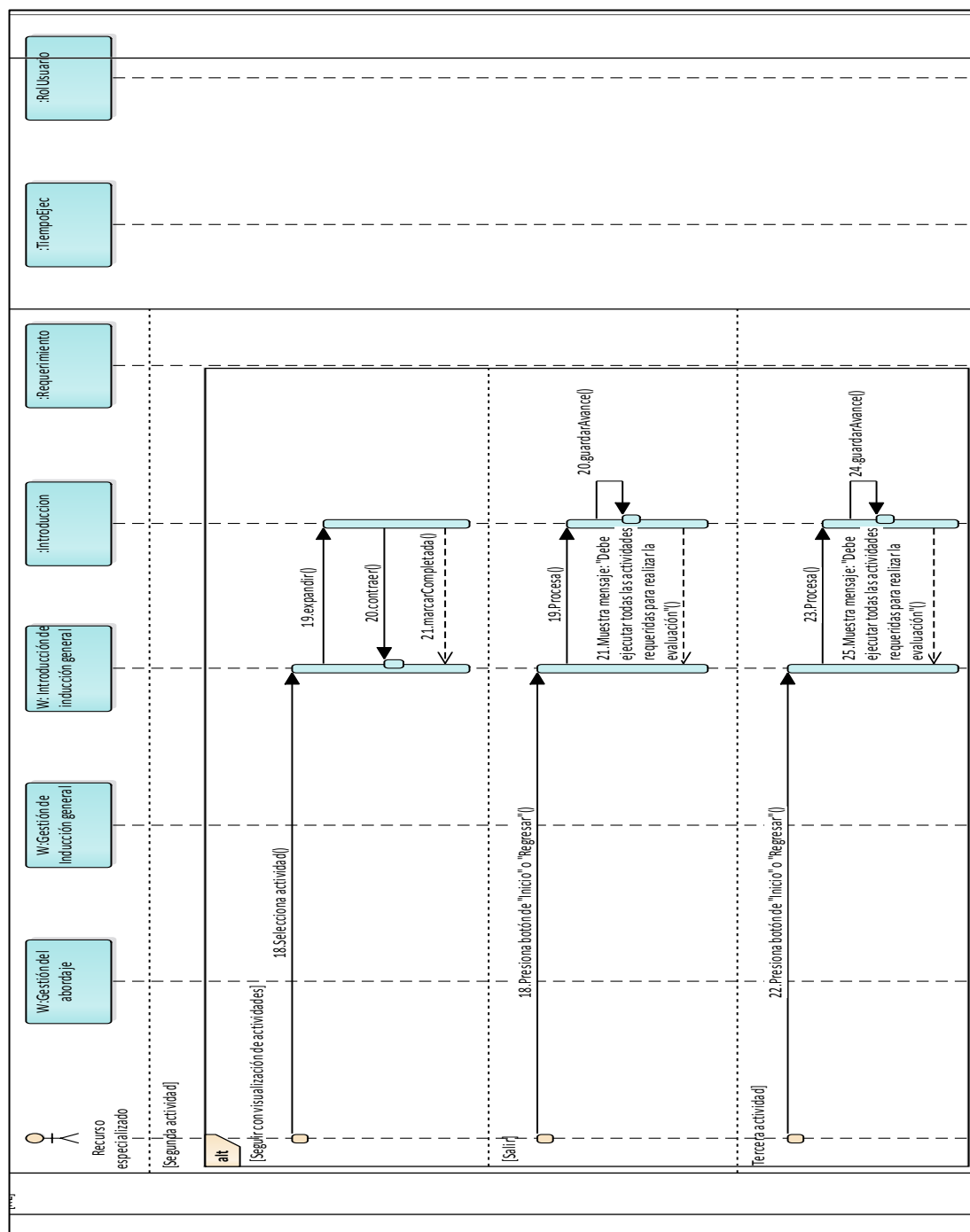


Diagrama 162. Diagrama de Secuencia Introducción de inducción general (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

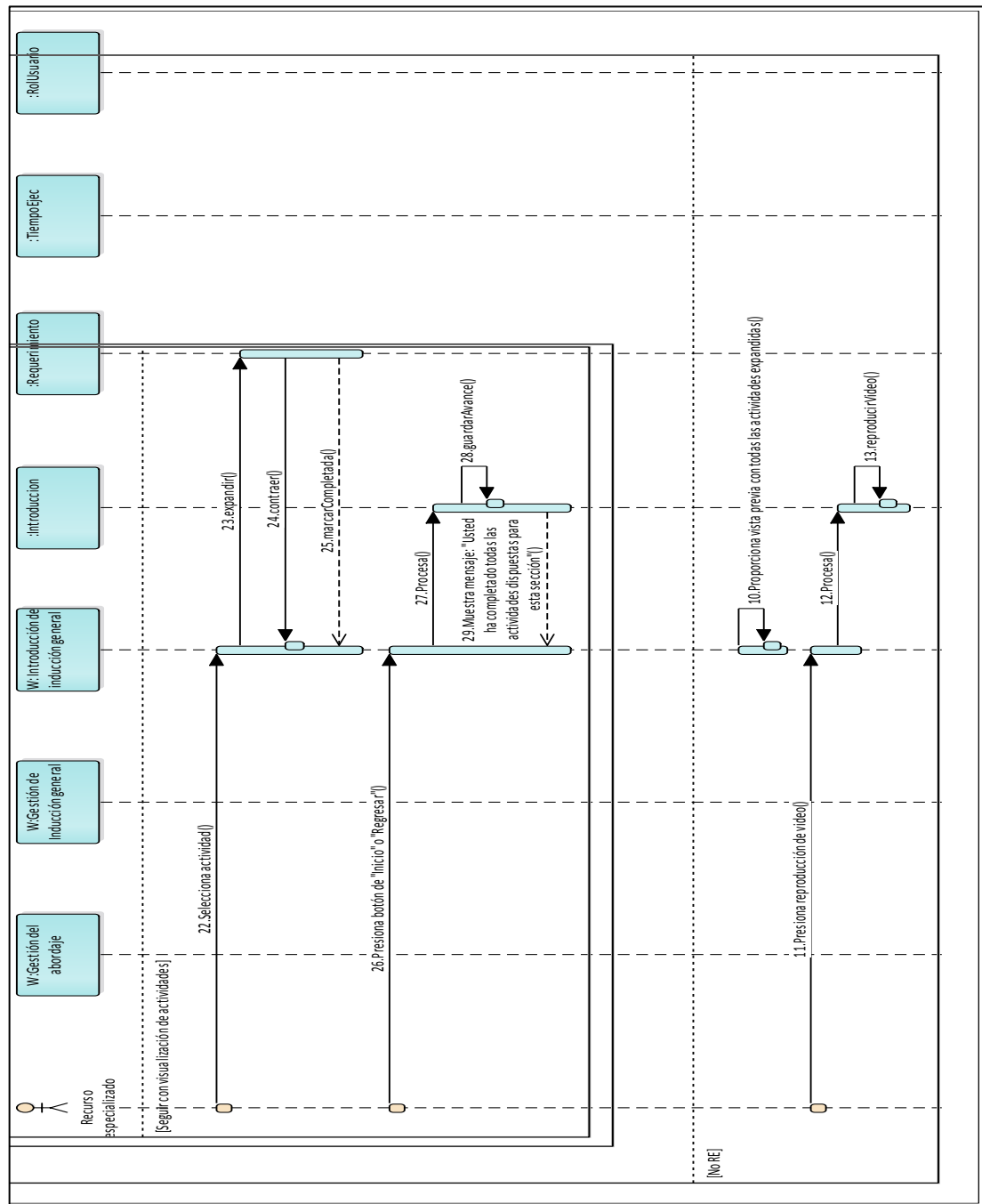


Diagrama 162. Diagrama de Secuencia Introducción de inducción general (cont.)
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 34: Presentación preliminar de la organización

Cuadro 75. Escenario para Caso de Uso Presentación preliminar de la organización

CASO DE USO	Presentación preliminar de la organización	CU-3.1.2.1
Actores:	Recurso especializado, RRHH, Monitor del área especializada, Directos general, Supervisor del área especializada.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-22	
Propósito:	Iniciar por completo el proceso de OnBoarding a, brindando la información necesaria al recurso especializado de los fundamentos organizacionales a través de una presentación estructurada.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa al módulo “Presentación preliminar de la organización” ubicado en el módulo de “Inducción general” de “Gestión de inducción general”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona alguna de las actividades inmersas en la presentación preliminar de la organización. El caso de uso finaliza cuando el sistema muestra la información de interés para el usuario.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario ha ingresado al módulo de “Presentación preliminar de la organización”.	
Postcondición:	El usuario accedió y completó todas o algunas actividades destinadas para la presentación preliminar de la organización. El sistema guarda el avance en el cumplimiento de actividades.	

Fuente: Autores (2019)

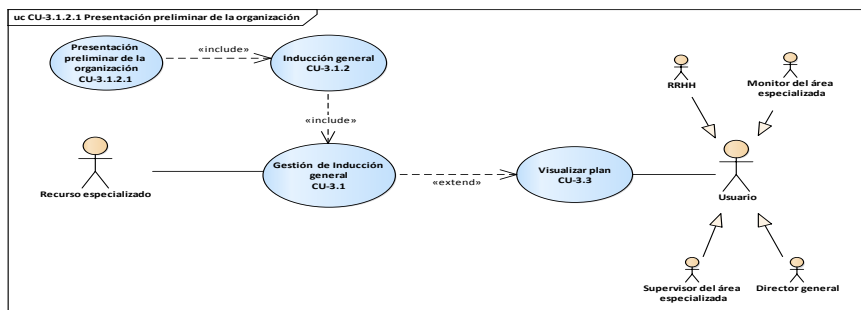


Diagrama 163. Diagrama de Caso de Uso Presentación preliminar de la organización

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	
		Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

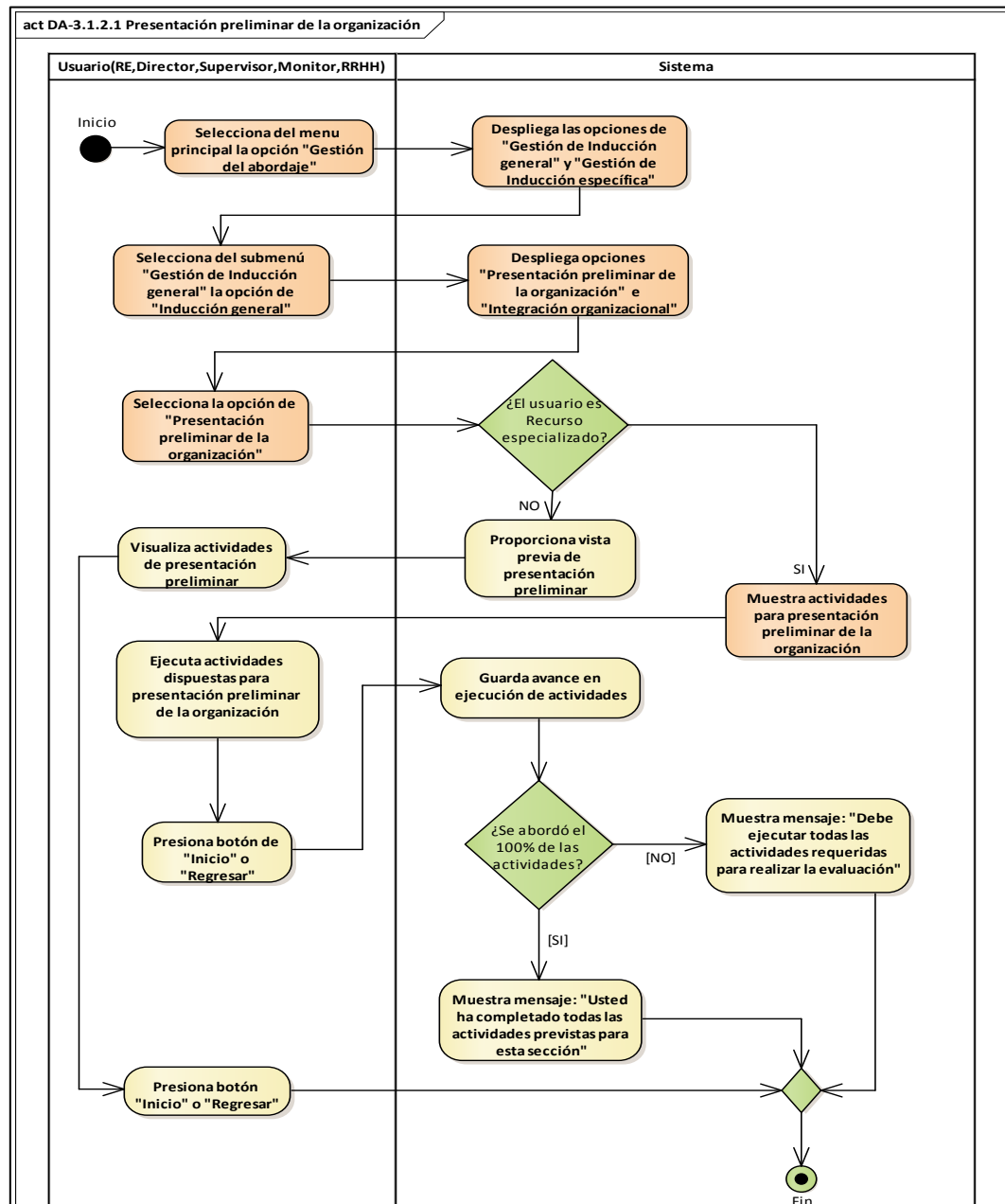


Diagrama 164. Diagrama de Actividad Presentación preliminar de la organización

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

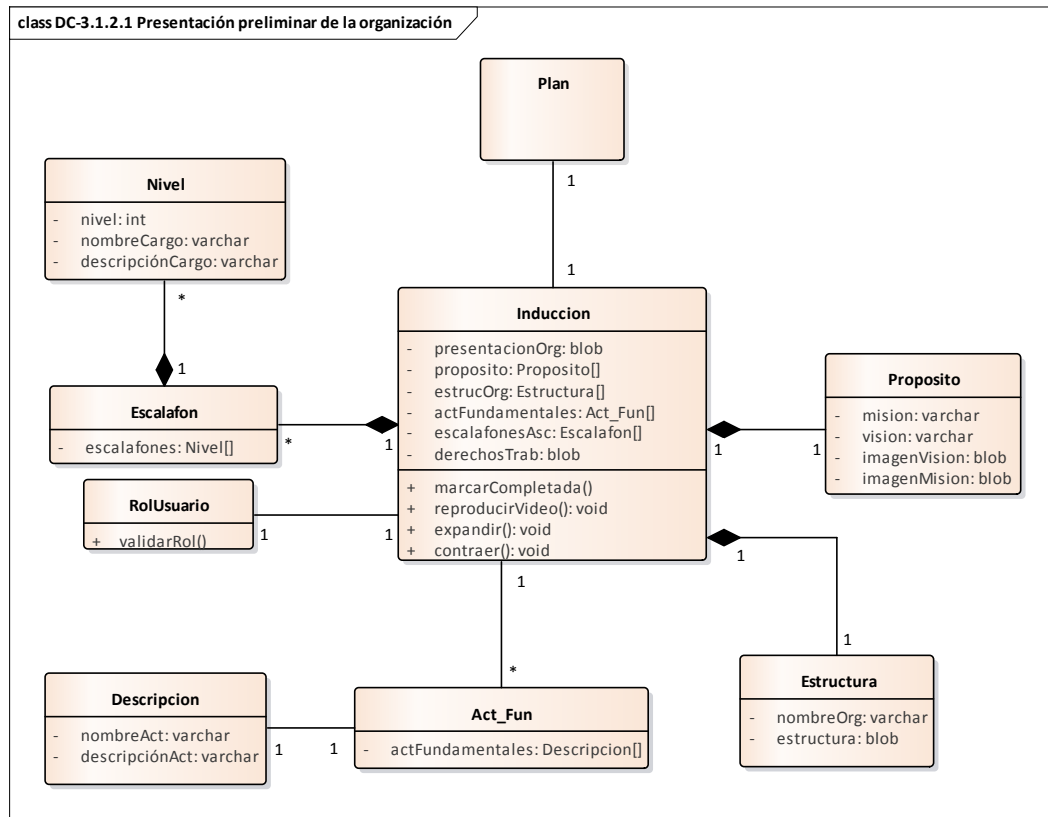


Diagrama 165. Diagrama de Clases Presentación preliminar de la organización
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

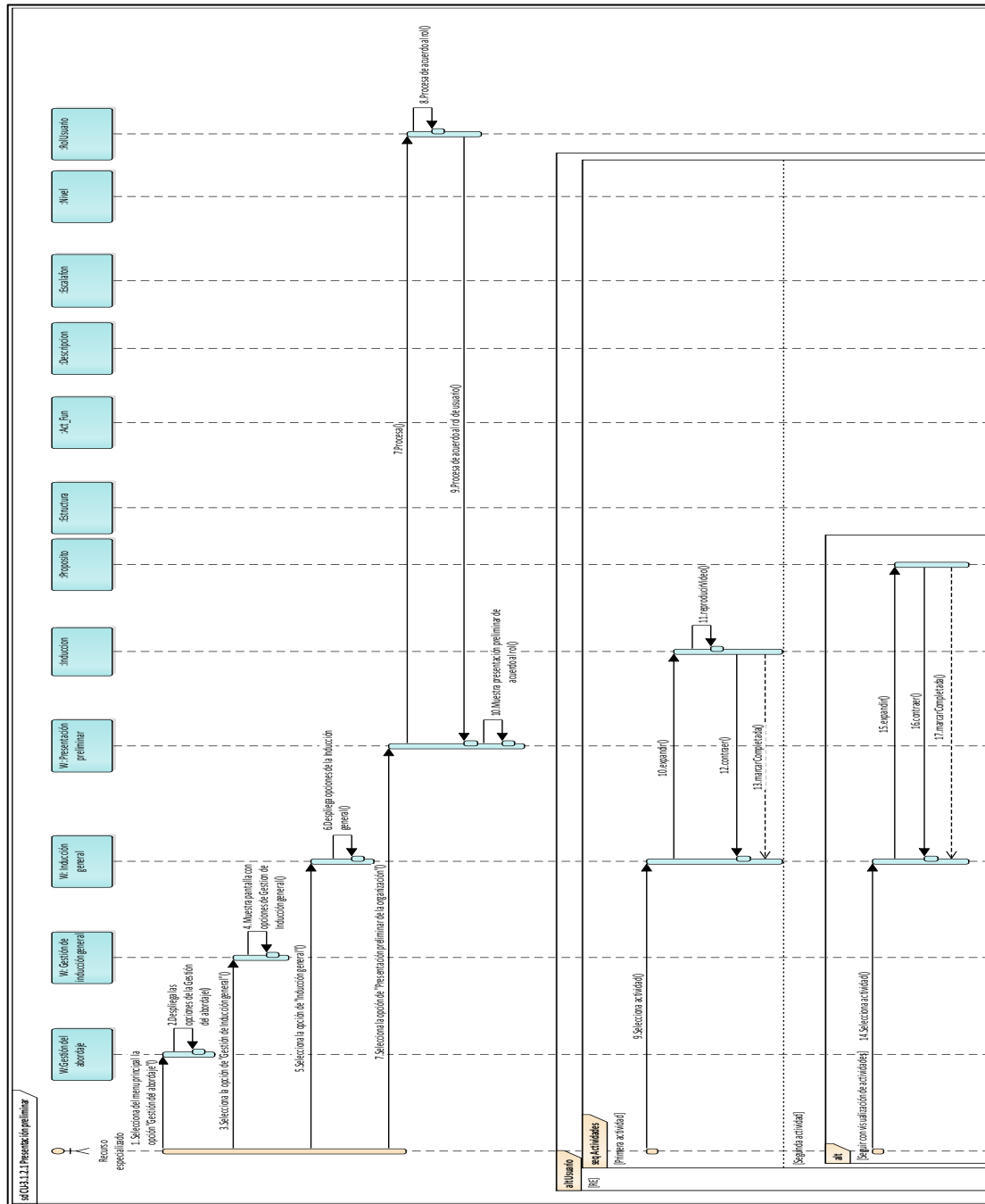


Diagrama 166. Diagrama de Secuencia Presentación preliminar de la organización

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

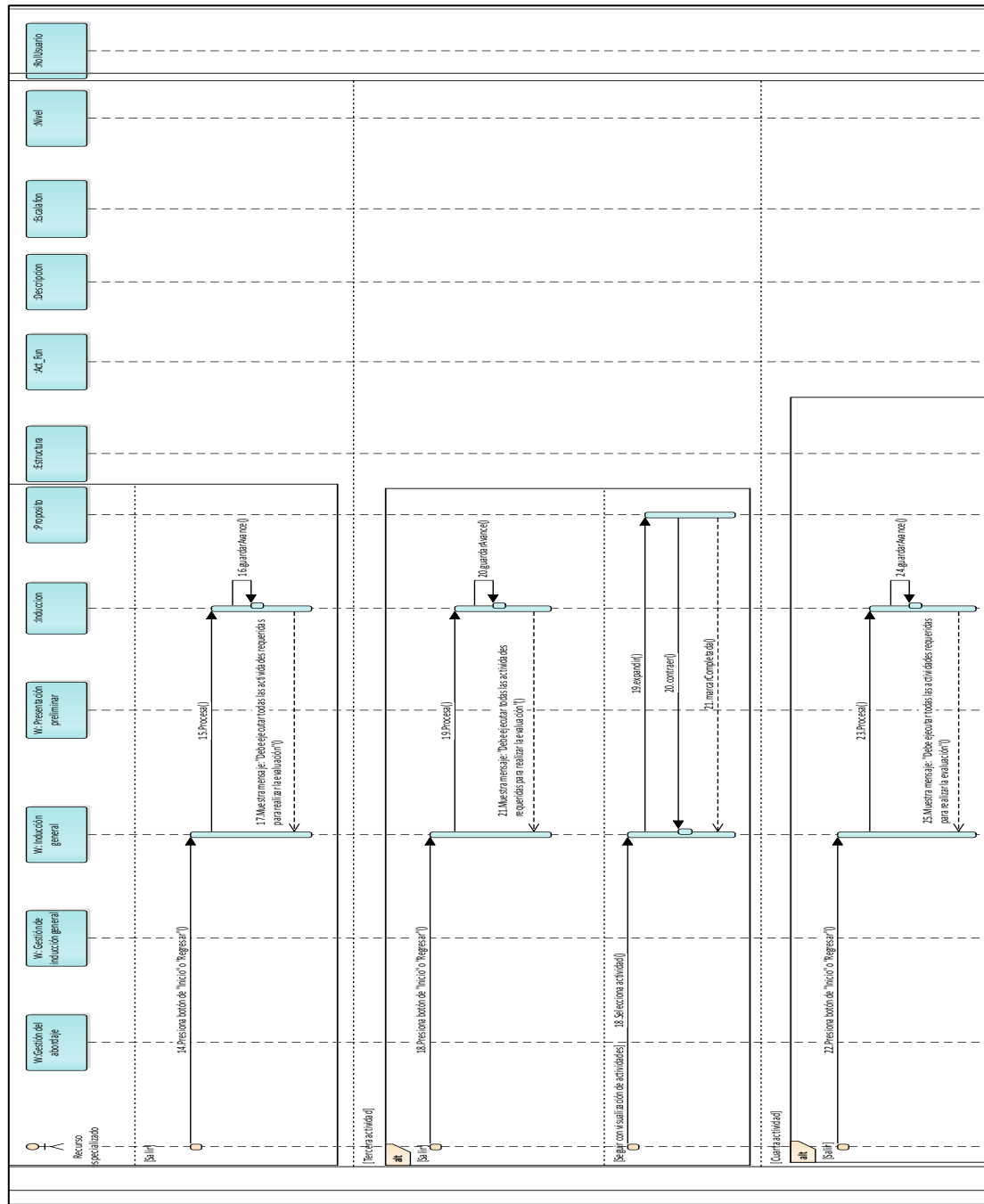
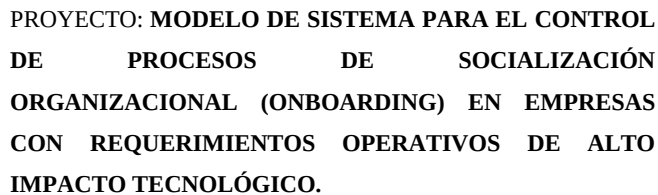


Diagrama 166. Diagrama de Secuencia Presentación preliminar de la organización (cont.)



Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos

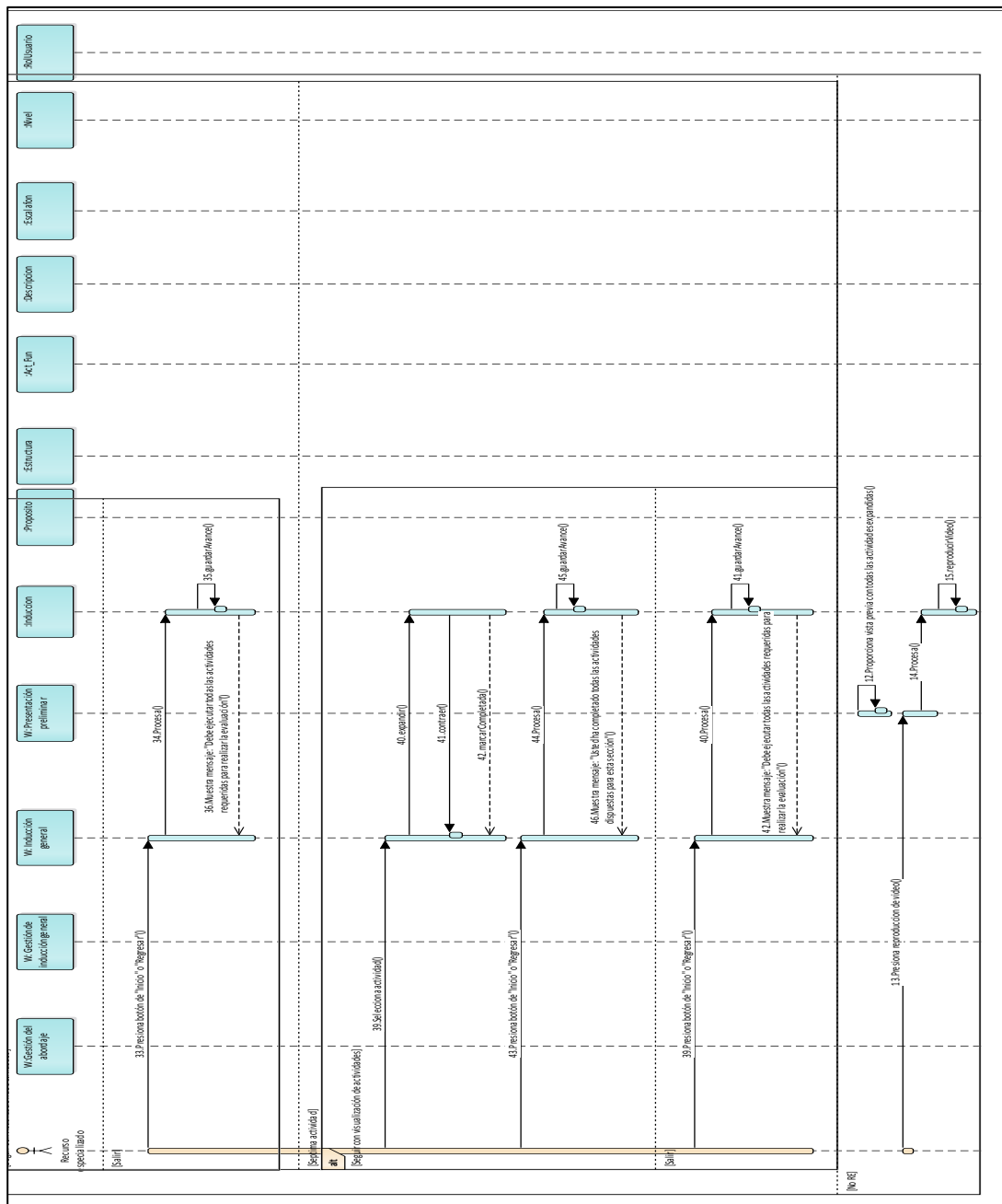


Diagrama 166. Diagrama de Secuencia Presentación preliminar de la organización (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 35: Integración organizacional

Cuadro 76. Escenario para Caso de Uso Integración organizacional

CASO DE USO	Integración organizacional	CU-3.1.2.2
Actores:	Recurso especializado, RRHH, Monitor del área especializada, Directos general, Supervisor del área especializada.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-22	
Propósito:	Proveer al recurso especializado de los elementos necesarios para hacer frente en forma eficiente a las obligaciones de su puesto, a su vez el recurso especializado ajustarse a la organización.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario pulsa el módulo de “Gestión de abordaje”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la opción “Gestión de Inducción general”, luego la opción “Inducción general” y finalmente selecciona la sección “Integración organizacional” y pulsa “Visualizar”. El caso de uso finaliza cuando el sistema muestra la información dada en la sección.	
Precondición:	El usuario accedió a “Gestión de abordaje”. El usuario accedió a la sección “Gestión de Inducción general”. El usuario accedió a “Inducción general”.	
Postcondición:	El usuario accedió a la información que deseaba consultar.	

Fuente: Autores (2019)

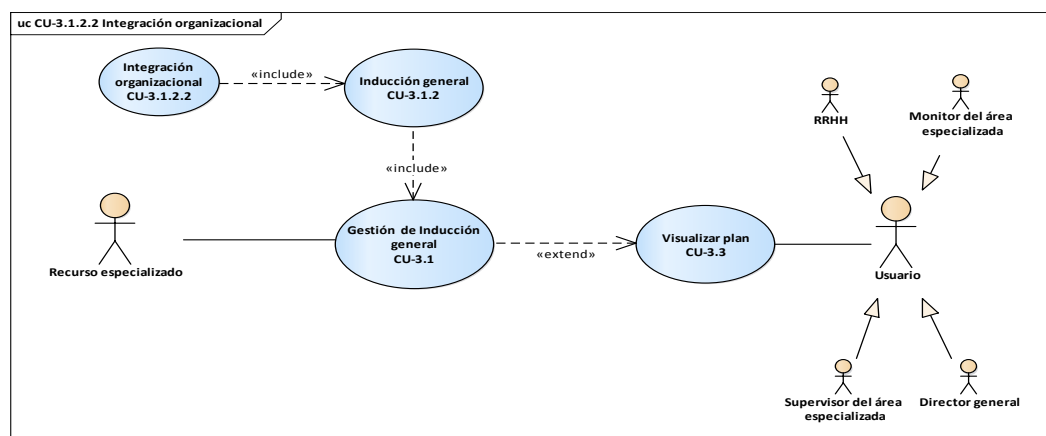


Diagrama 167. Diagrama de Caso de Uso Integración organizacional

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

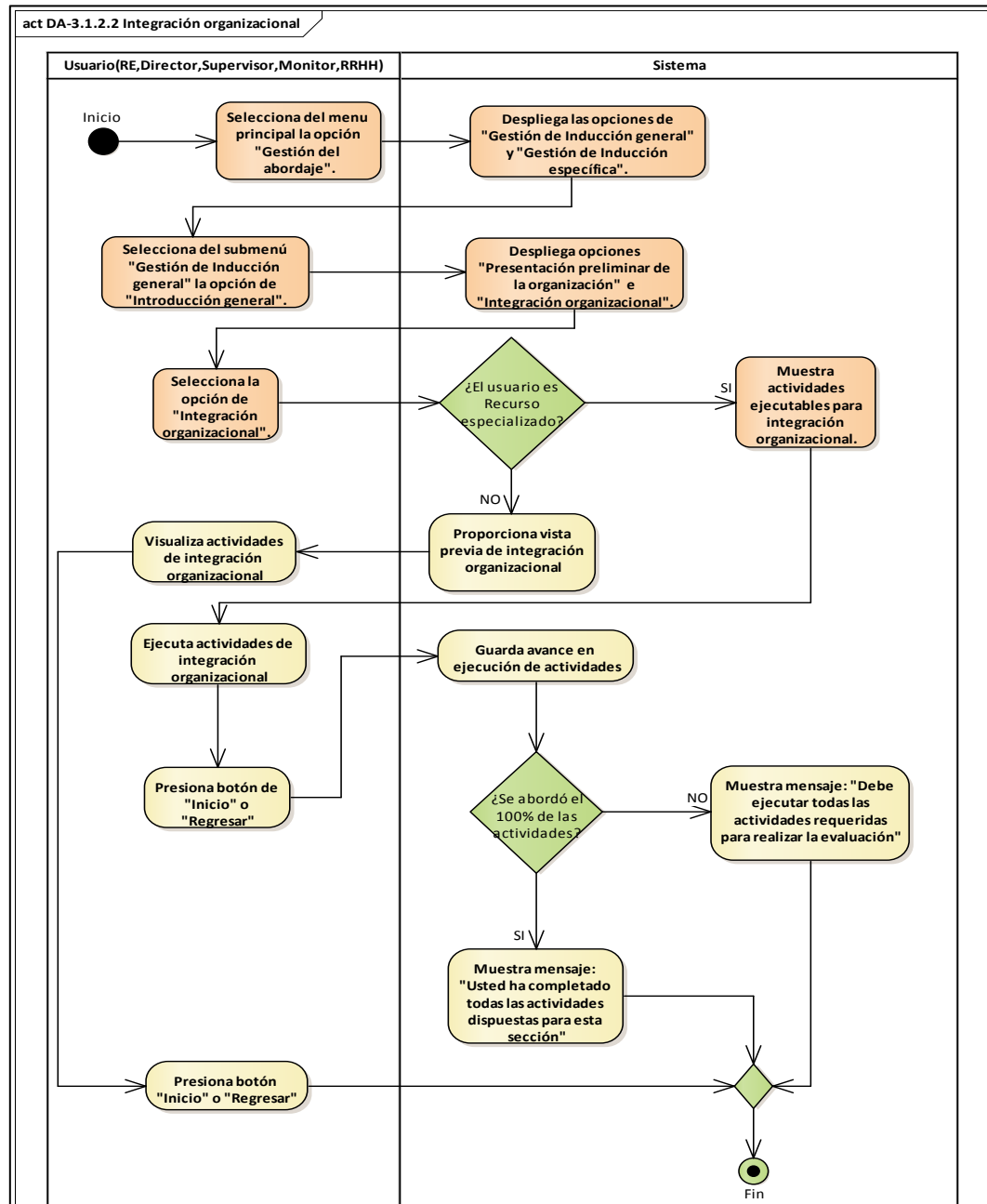


Diagrama 168. Diagrama de Actividad Integración organizacional
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

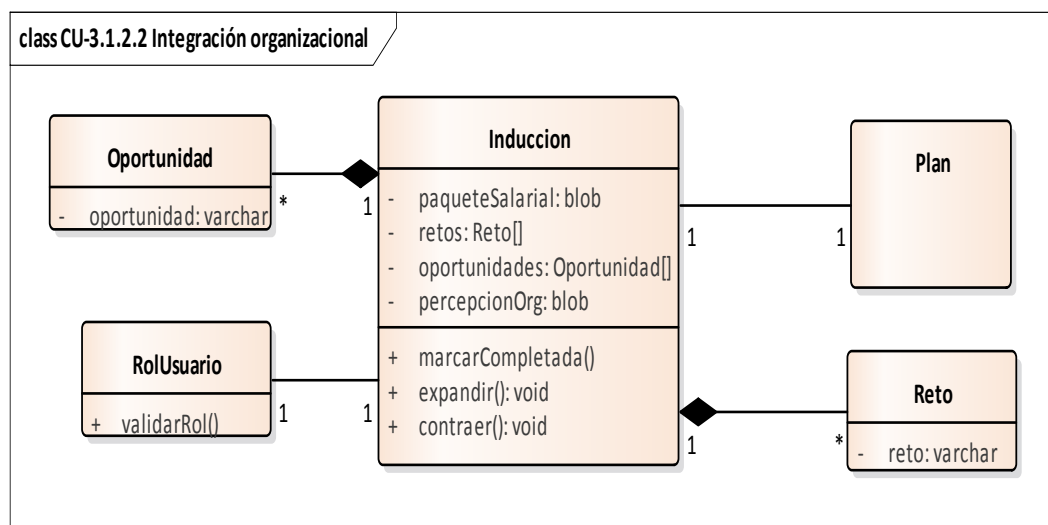
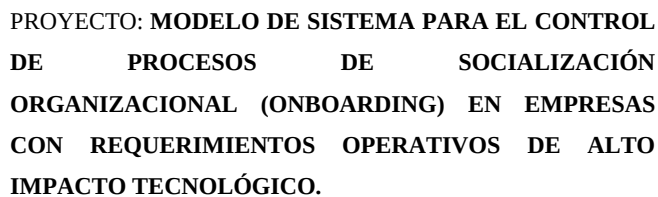
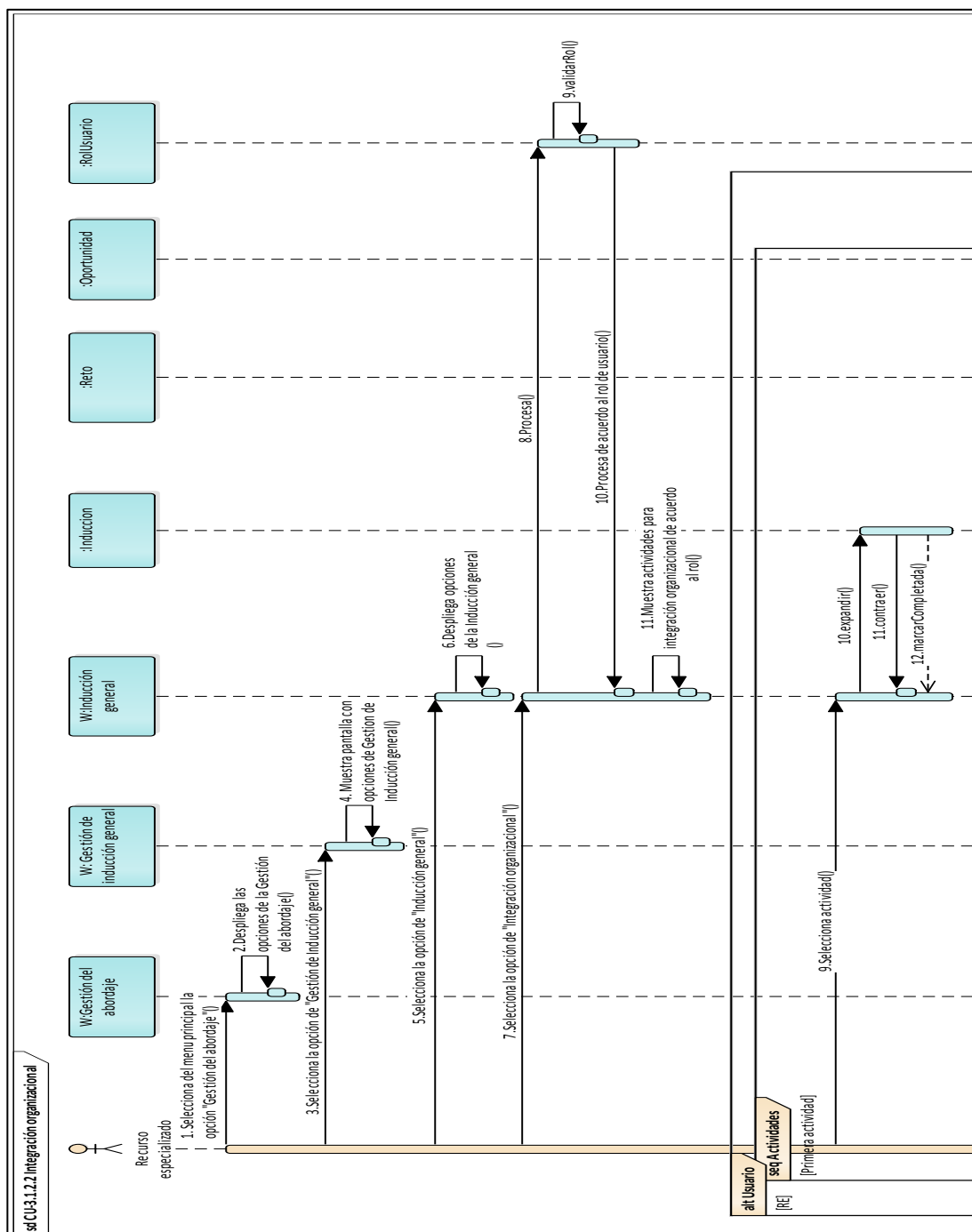


Diagrama 169. Diagrama de Clases Integración organizacional
Fuente: Autores (2019)



Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos



	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	
	Versión: 1.0	Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

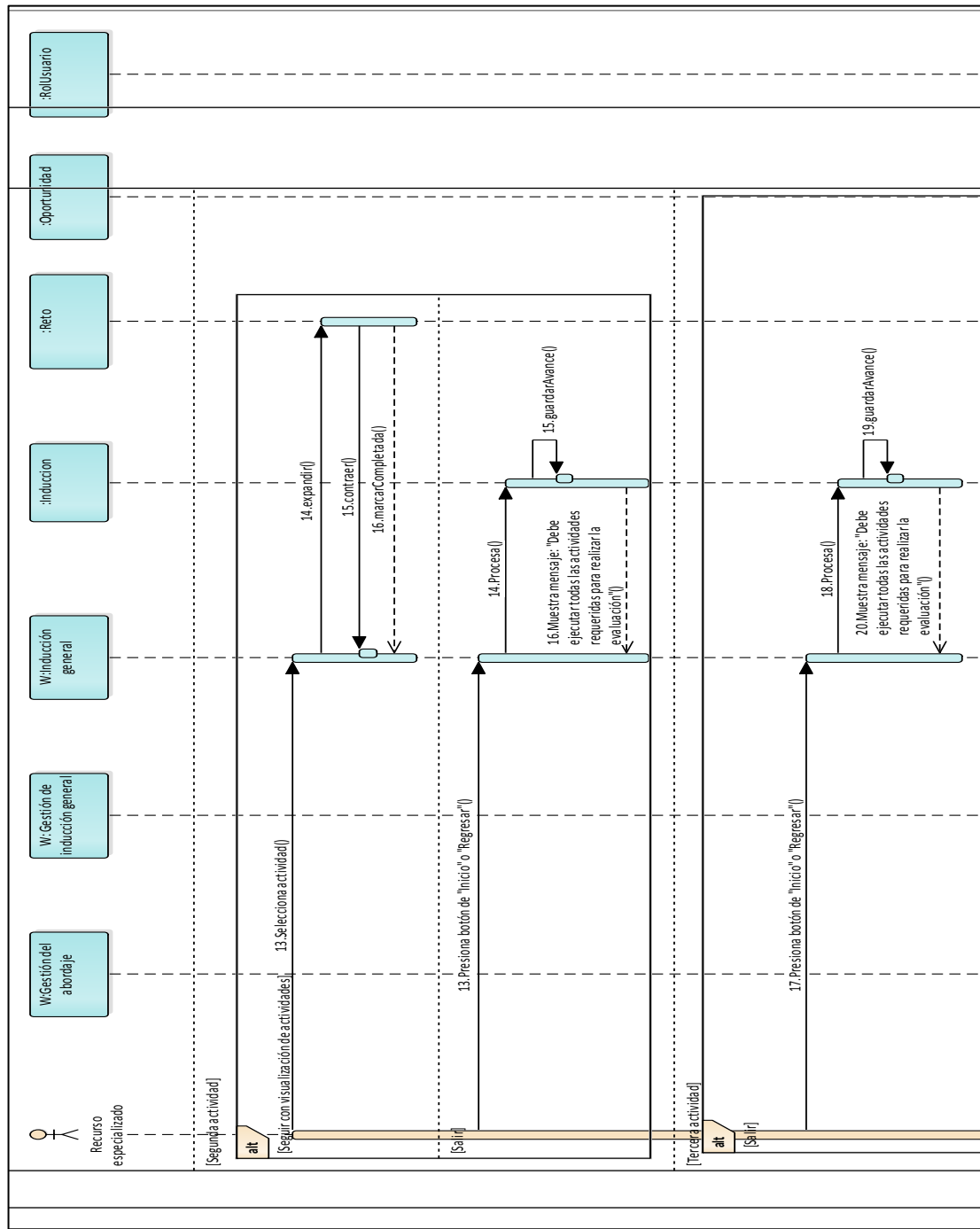


Diagrama 170. Diagrama de Secuencia Integración organizacional (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

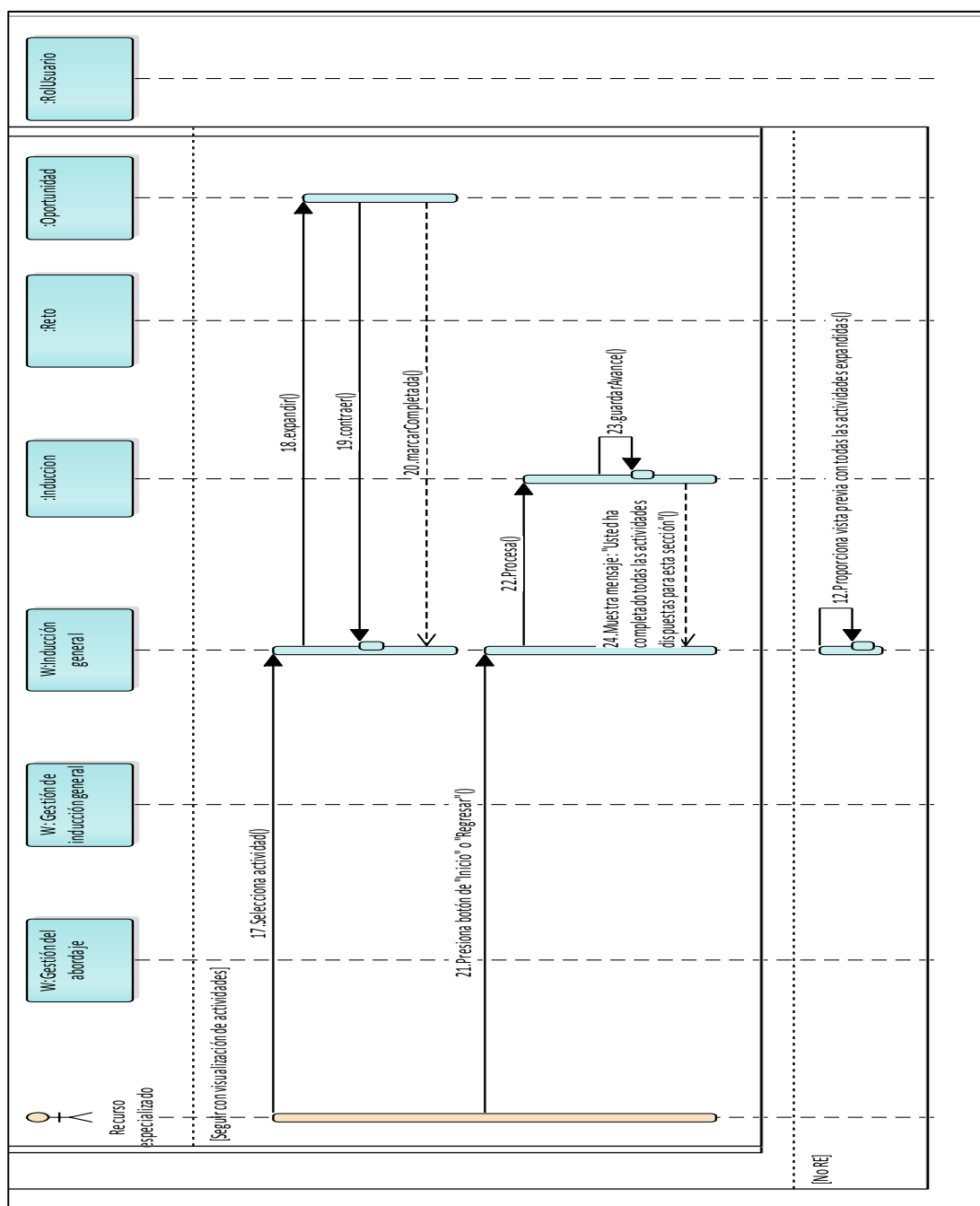


Diagrama 170. Diagrama de Secuencia Integración organizacional (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 36: Evaluación de inducción general

Cuadro 77. Escenario para Caso de Uso Evaluación de inducción general

CASO DE USO	Evaluación de inducción general	CU-3.1.3
Actores:	Recurso especializado.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-16, RF-21, RF-22, RF-23	
Propósito:	Valorar los conocimientos del recurso sobre el proceso productivo y las políticas generales de la organización.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el ingresa al módulo “Evaluación de inducción general”. El proceso inicia cuando el sistema verifica requisitos para ejecución de evaluación. El caso de uso finaliza cuando el sistema muestra el resultado de evaluación.	
Precondición:	El usuario ha cumplido con todas las actividades propuestas en la inducción general. El usuario ha ingresado al módulo “Evaluación de inducción general”.	
Postcondición:	El sistema generó el resultado de la evaluación.	

Fuente: Autores (2019)

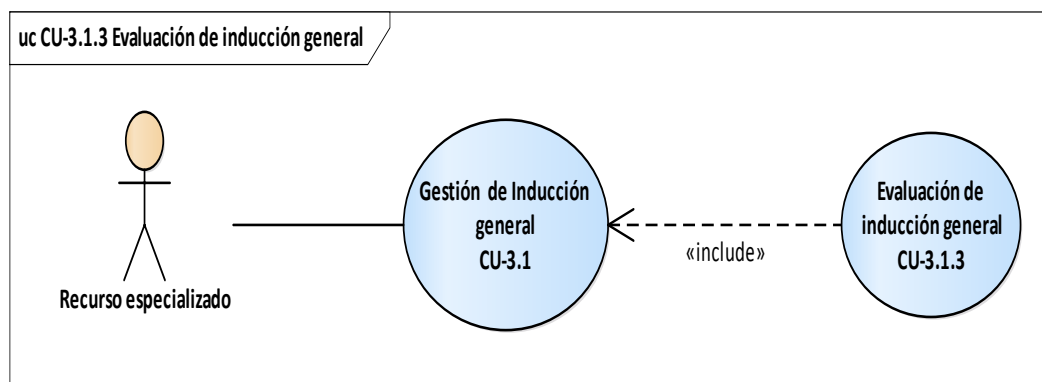


Diagrama 171. Diagrama de Caso de Uso Evaluación de inducción general

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

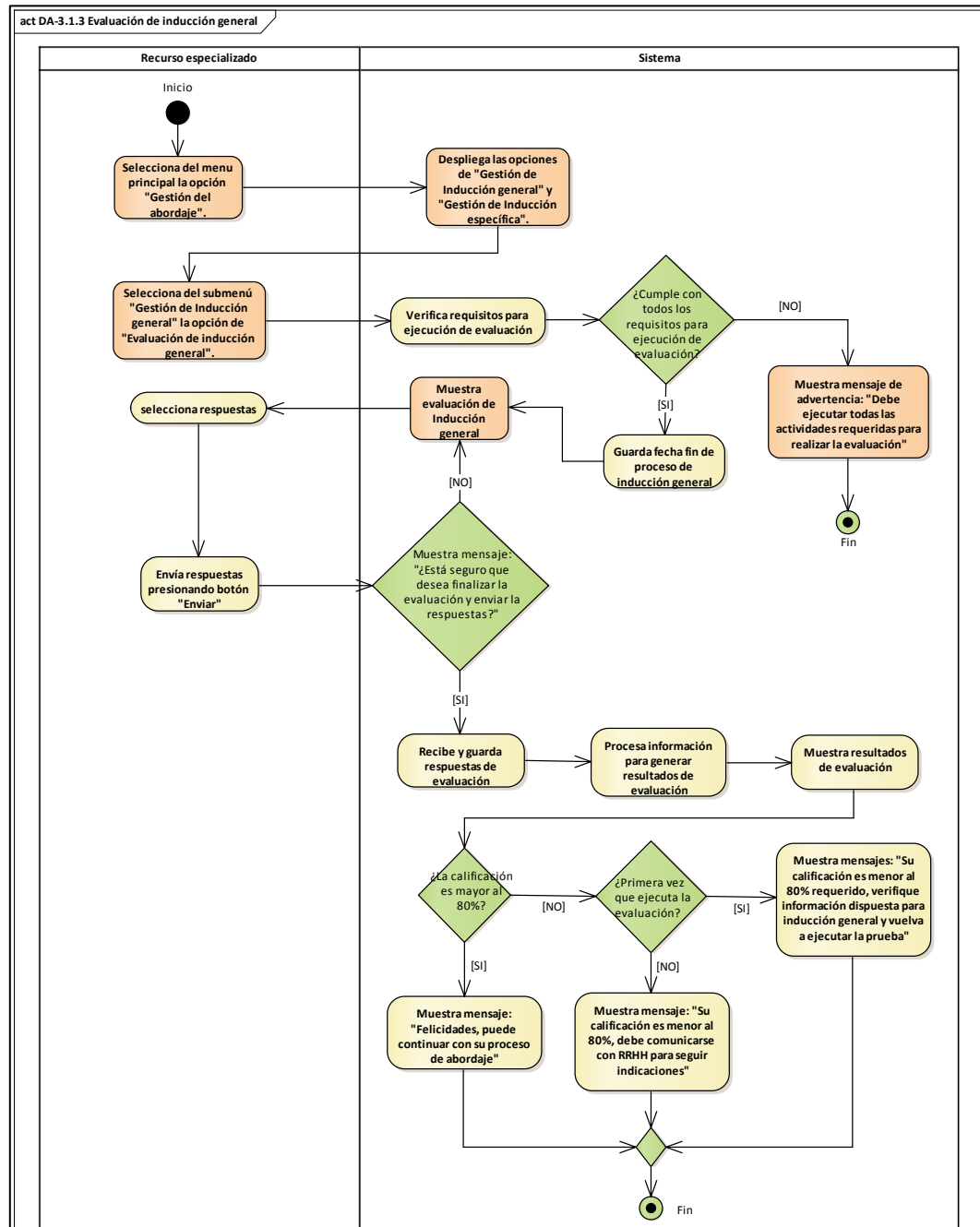


Diagrama 172. Diagrama de Actividad Evaluación de inducción general
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

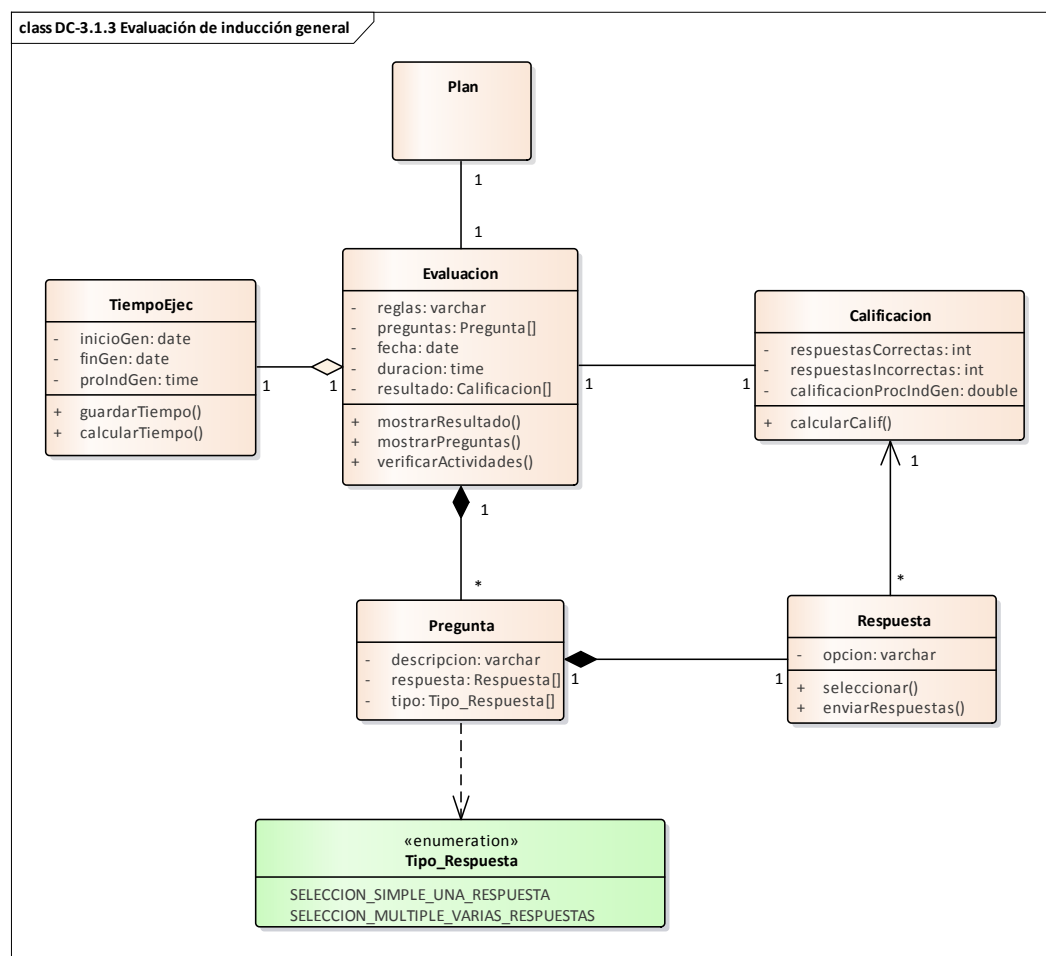


Diagrama 173. Diagrama de Clases Evaluación de inducción general
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

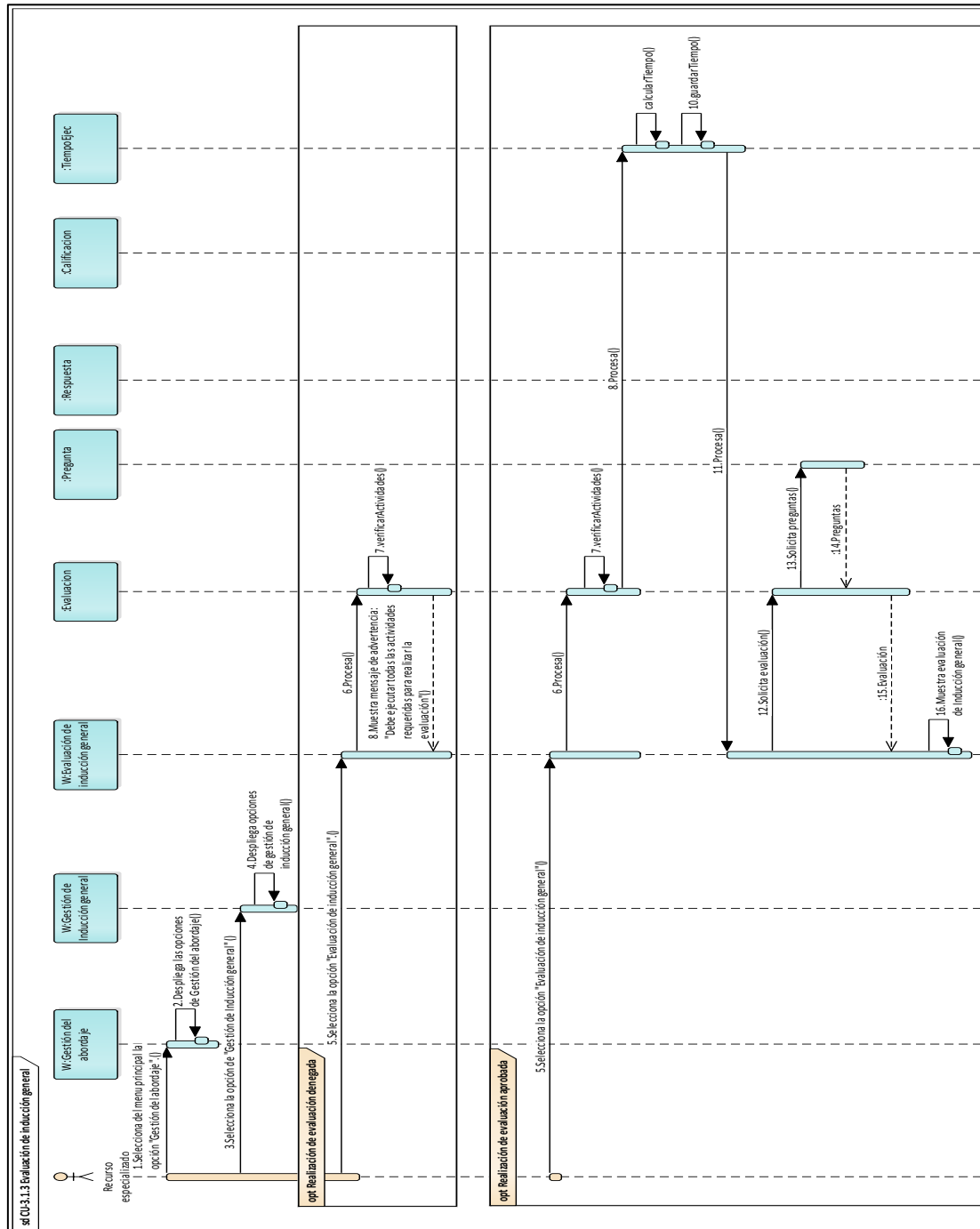


Diagrama 174. Diagrama de Secuencia Evaluación de inducción general

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
Fecha: Agosto 2019		

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos

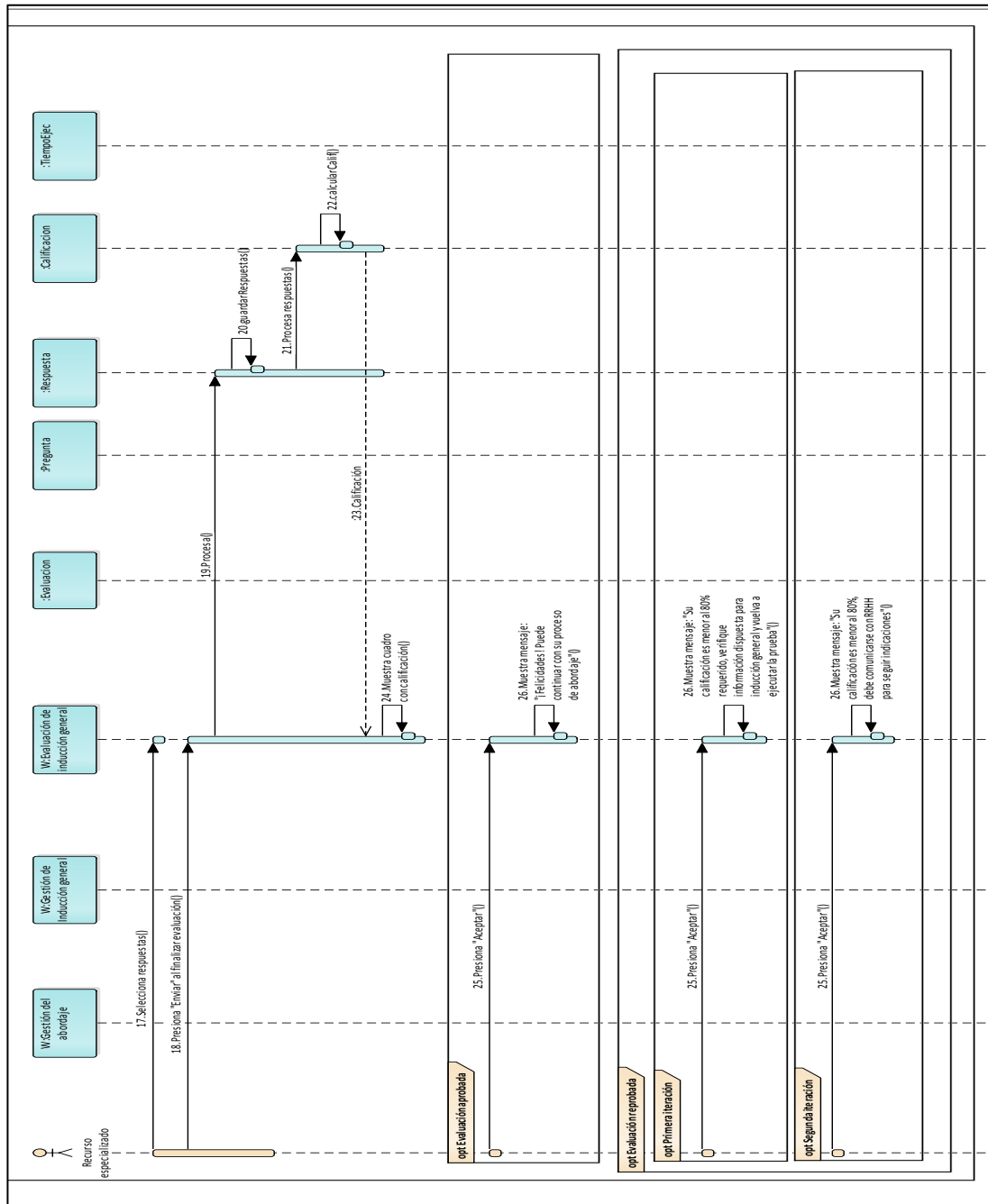


Diagrama 174. Diagrama de Secuencia Evaluación de inducción general (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 37: Introducción de inducción específica

Cuadro 78. Escenario para Caso de Uso Introducción de inducción específica

CASO DE USO	Introducción de inducción específica	CU-3.2.1
Actores:	Recurso especializado, RRHH, Monitor del área especializada, Directos general, Supervisor del área especializada.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-22	
Propósito:	Permitir al recurso especializado hacerse una idea sobre el contenido de la orientación sobre aspectos específicos y relevantes del oficio a desempeñar, antes de comenzar su oficio propiamente dicho.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa al módulo “Introducción de inducción específica” ubicado en “Gestión de inducción específica”. El proceso inicia el sistema guarda la fecha de inicio y muestra actividades dispuestas para la sección. El caso de uso finaliza cuando el sistema muestra la información dada en la sección.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario ha completado el proceso de inducción general. El usuario ha ingresado al módulo de “Introducción de inducción específica”.	
Postcondición:	El usuario accedió y completó todas o algunas actividades destinadas para la introducción de inducción específica. El sistema guarda el avance en el cumplimiento de actividades.	

Fuente: Autores (2019)

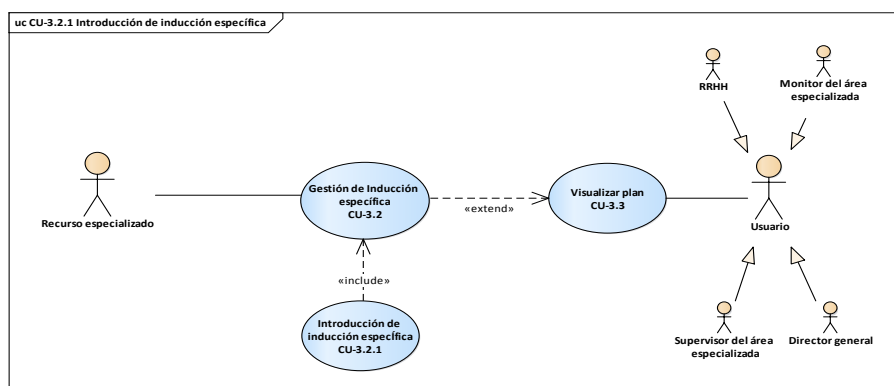


Diagrama 175. Diagrama de Caso de Uso Introducción de inducción específica

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

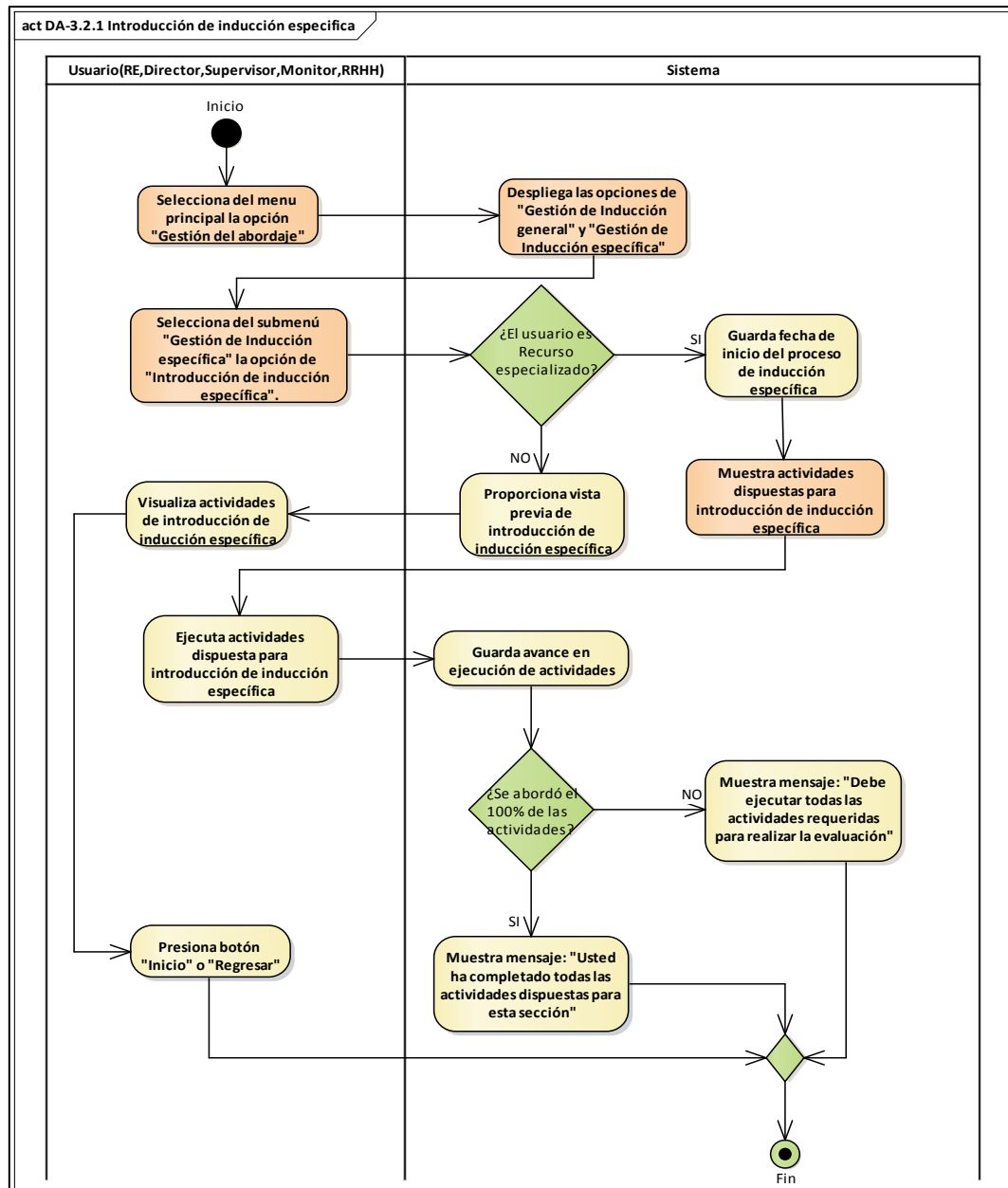


Diagrama 176. Diagrama de Actividad Introducción de inducción específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

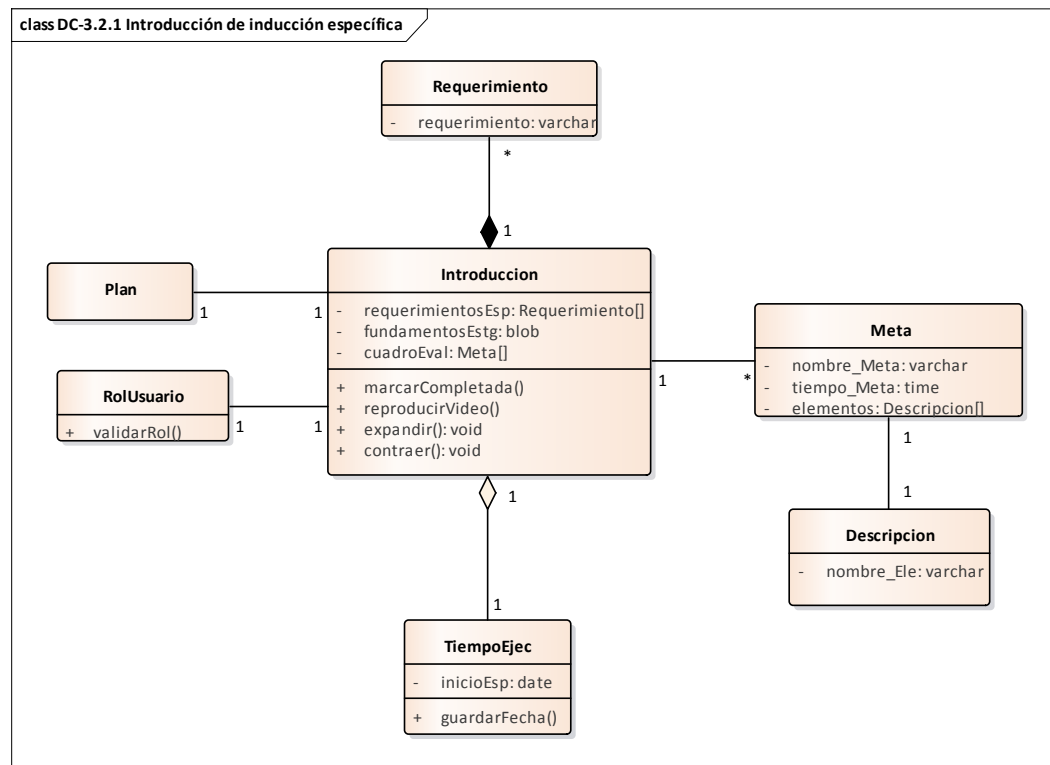


Diagrama 177. Diagrama de Clases Introducción de inducción específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0 Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

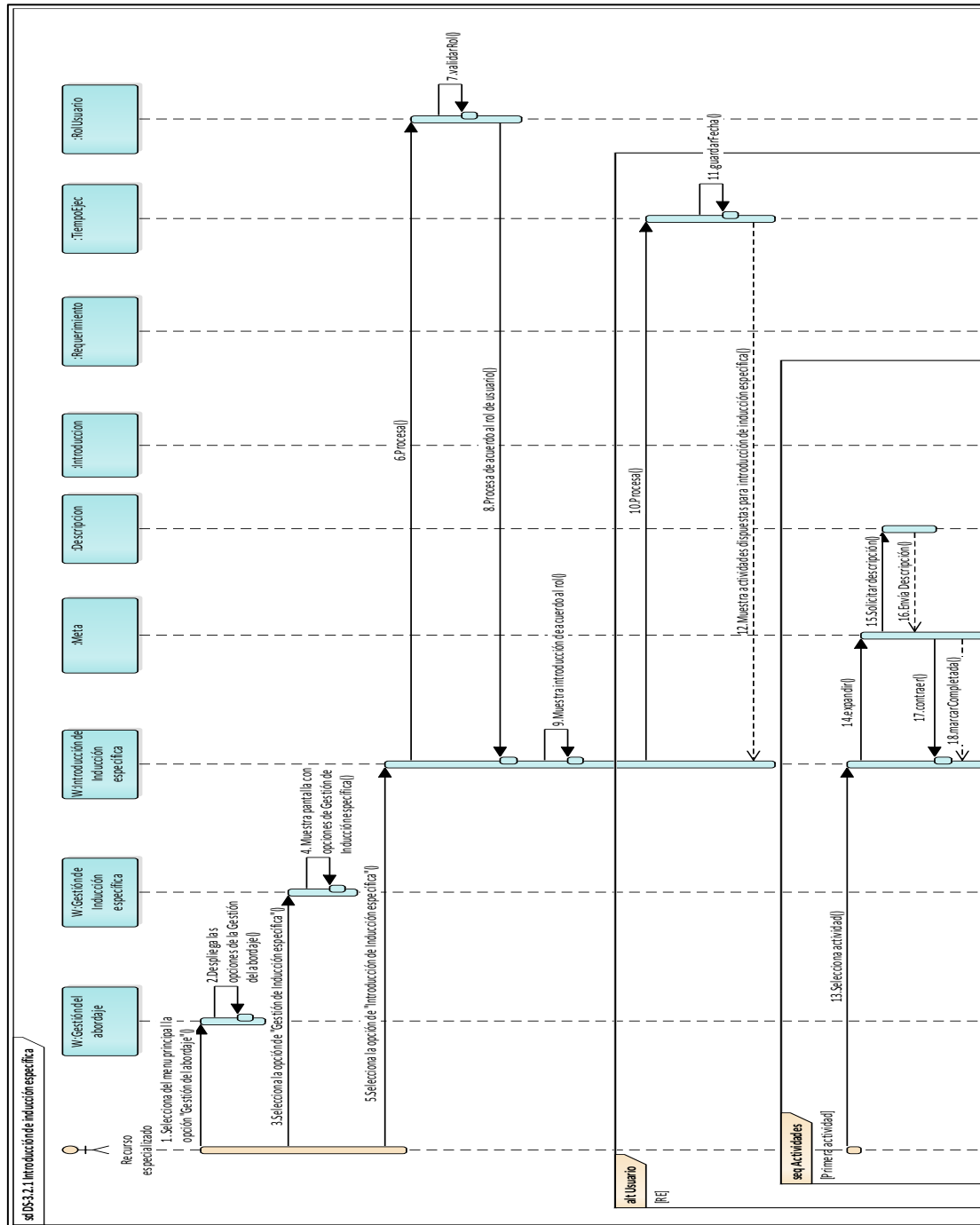
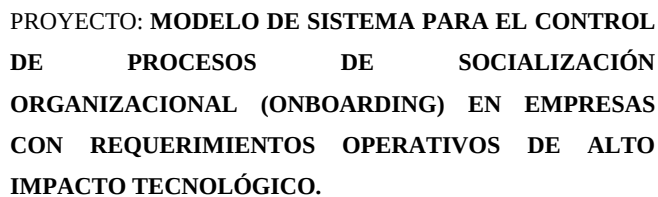


Diagrama 178. Diagrama de Secuencia Introducción de inducción específica



Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos

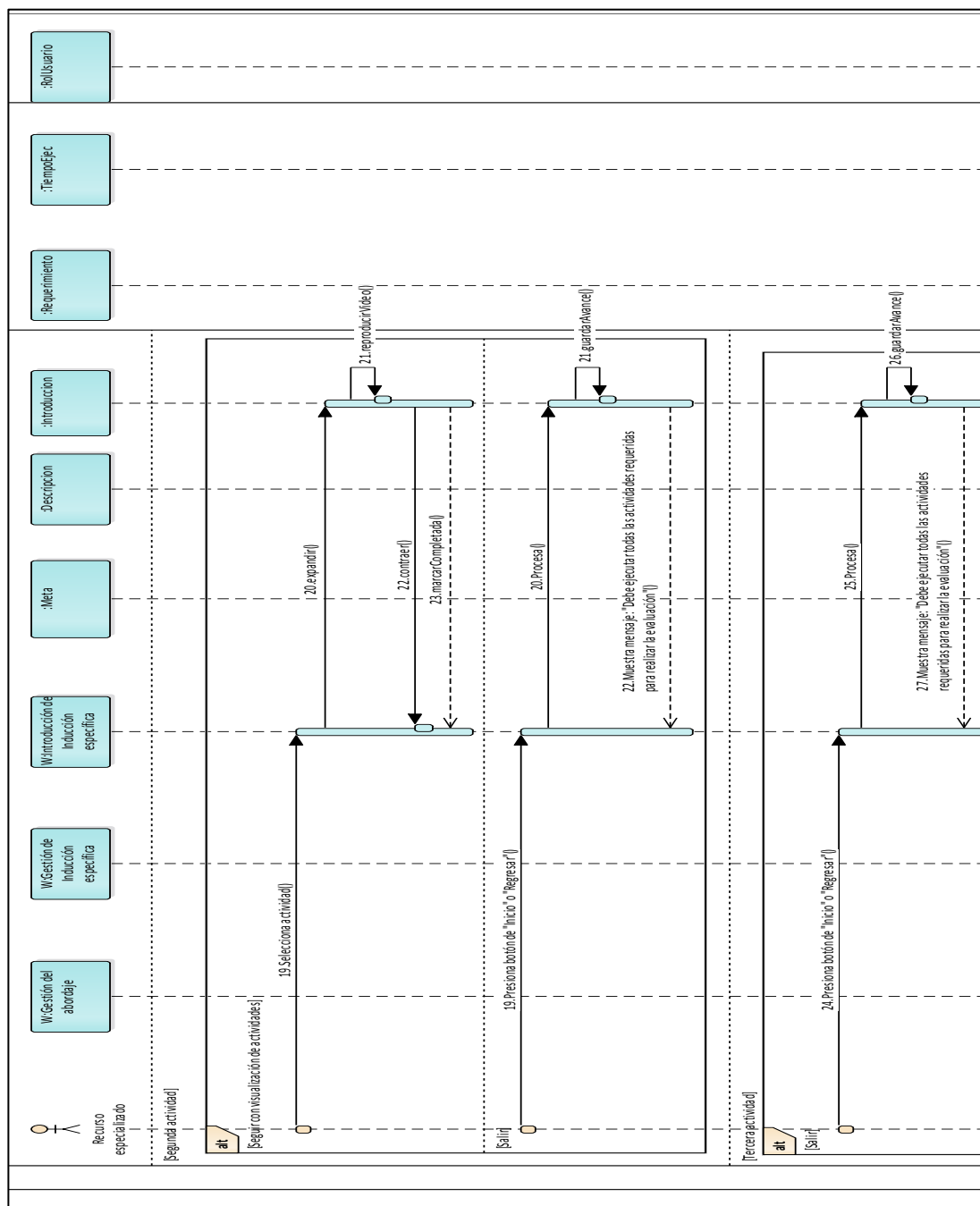


Diagrama 178. Diagrama de Secuencia Introducción de inducción específica
(cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

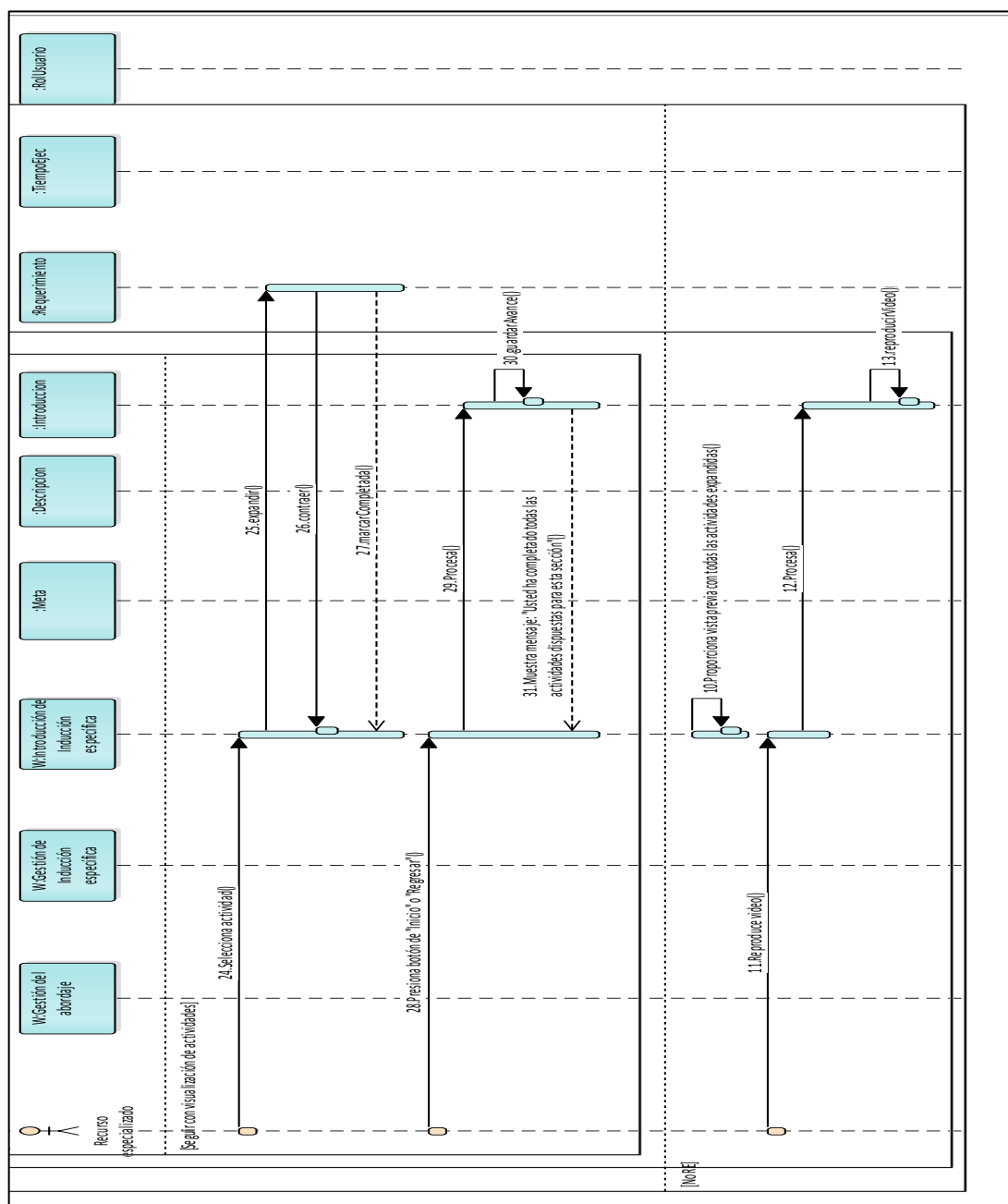


Diagrama 178. Diagrama de Secuencia Introducción de inducción específica (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 38: Funciones y responsabilidades

Cuadro 79. Escenario para Caso de Uso Funciones y responsabilidades

CASO DE USO	Funciones y responsabilidades	CU-3.2.2.1
Actores:	Recurso especializado, RRHH, Monitor del área especializada, Directos general, Supervisor del área especializada.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-22	
Propósito:	Dotar al recurso especializado del poder, autonomía y responsabilidad para resolver problemas y realizar tareas.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa al módulo “Funciones y responsabilidades” ubicado en “Inducción general”. El proceso inicia cuando el usuario ejecuta las actividades dispuesta para la sección. El caso de uso finaliza cuando el sistema muestra la información dada en la sección.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario ha ingresado al módulo de “Funciones y responsabilidades”.	
Postcondición:	El usuario accedió y completó todas o algunas actividades destinadas para funciones y responsabilidades. El sistema guarda el avance en el cumplimiento de actividades.	

Fuente: Autores (2019)

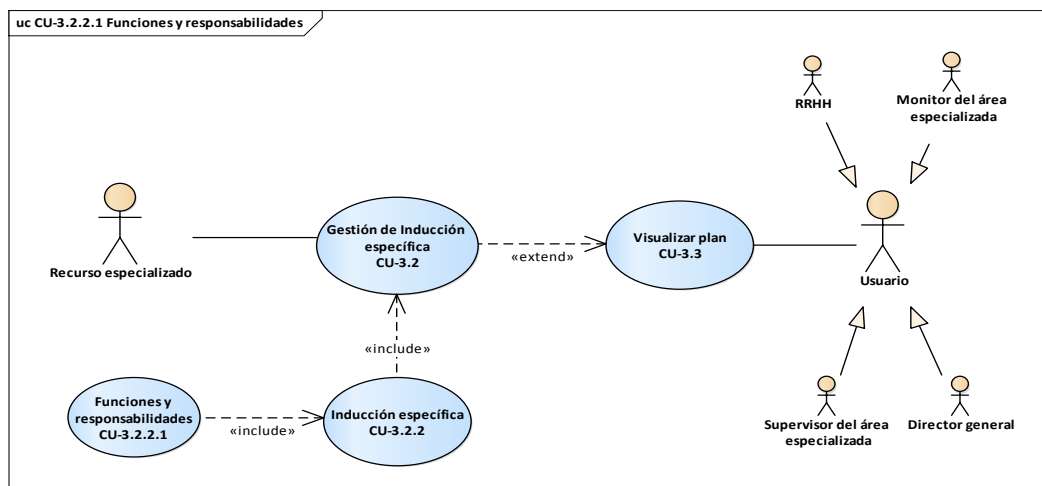


Diagrama 179. Diagrama de Caso de Uso Funciones y responsabilidades

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

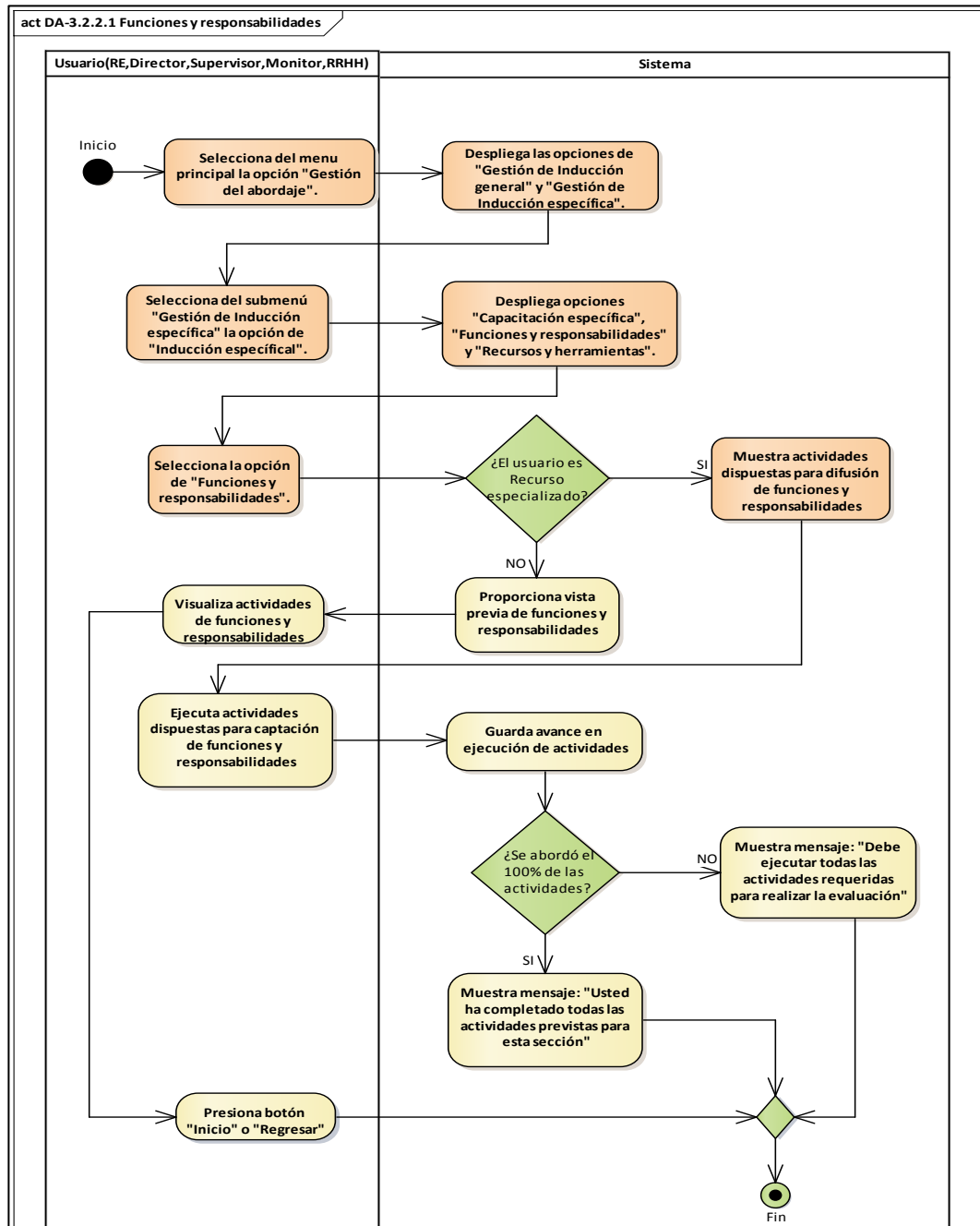


Diagrama 180. Diagrama de Actividad Funciones y responsabilidades
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

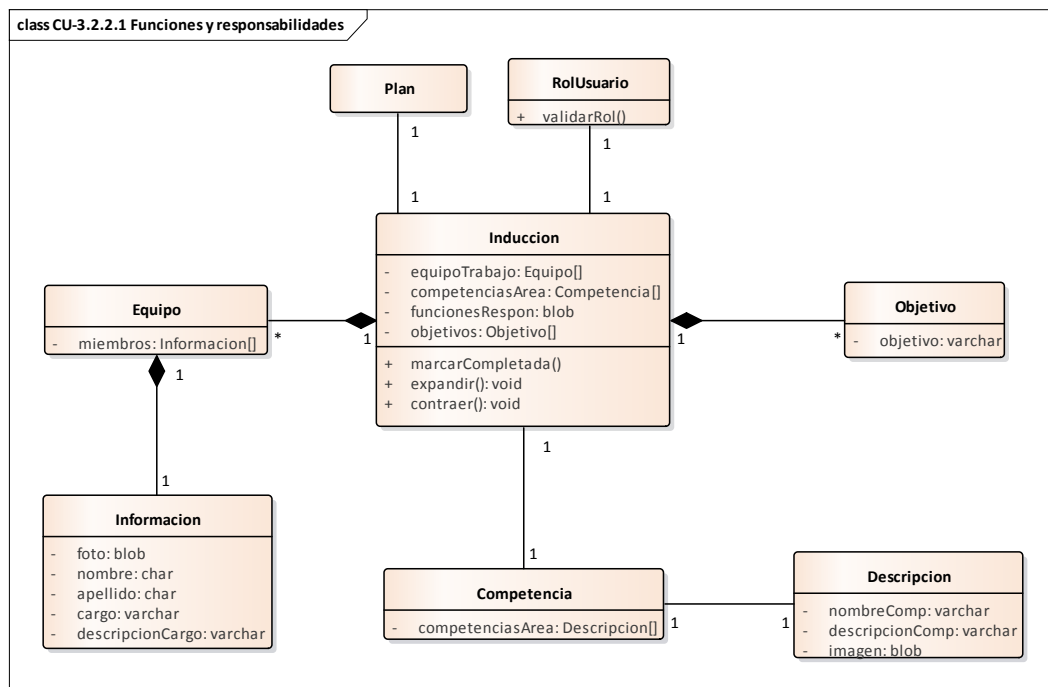


Diagrama 181. Diagrama de Clases Funciones y responsabilidades
Fuente: Autores (2019)



PROYECTO: **MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.**



Versión: 1.0

Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos

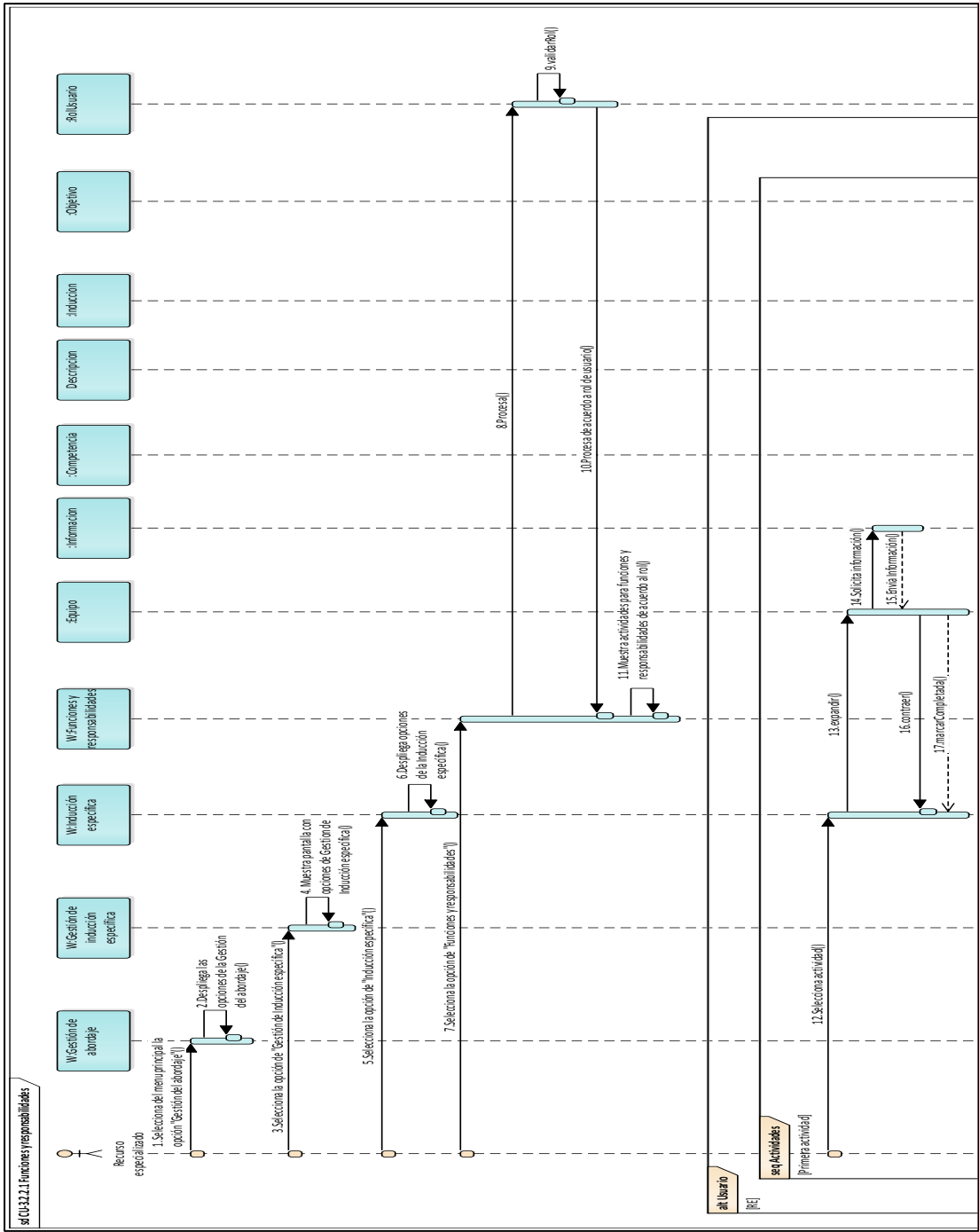


Diagrama 182. Diagrama de Secuencia Funciones y responsabilidades

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

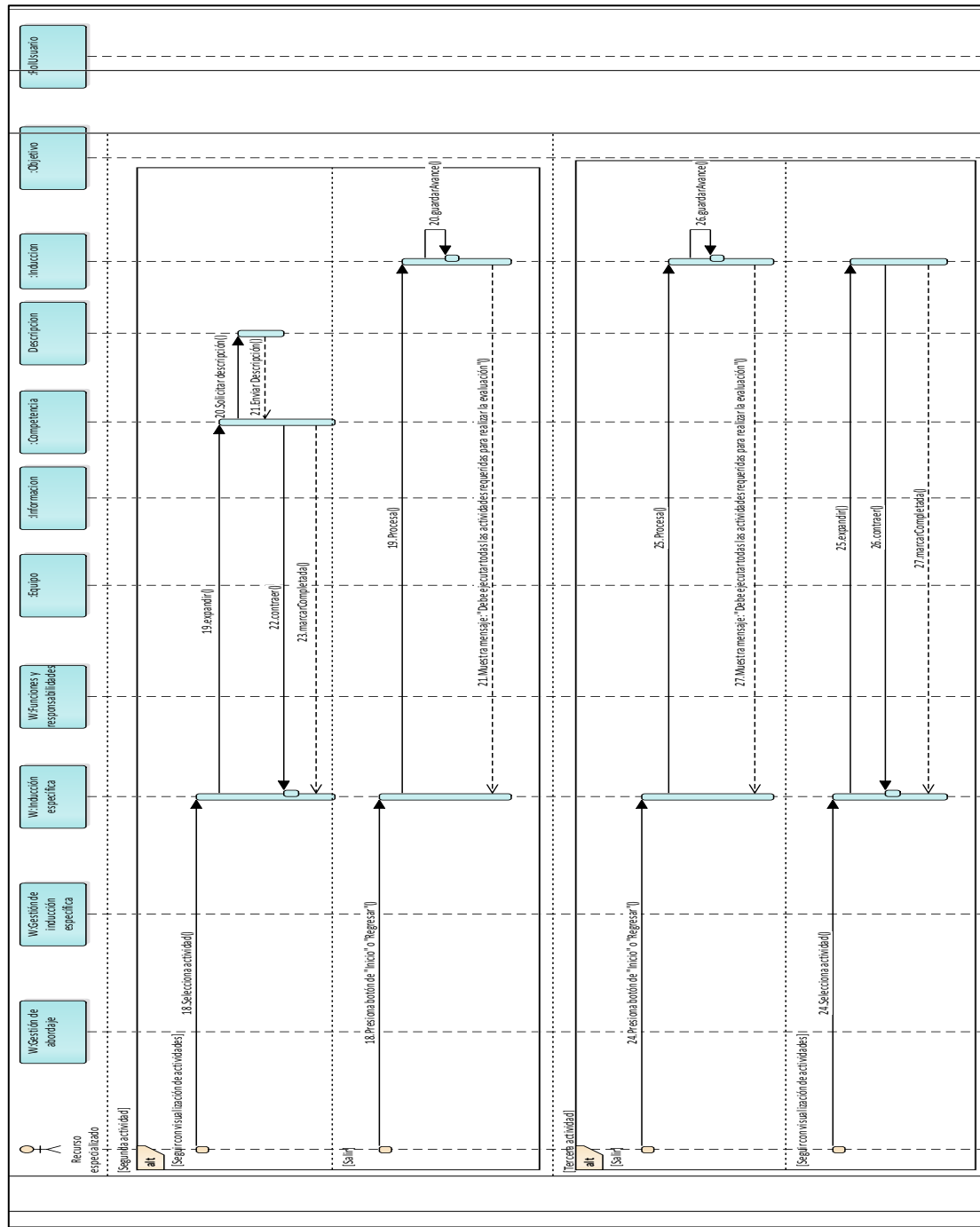


Diagrama 182. Diagrama de Secuencia Funciones y responsabilidades (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	
		Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

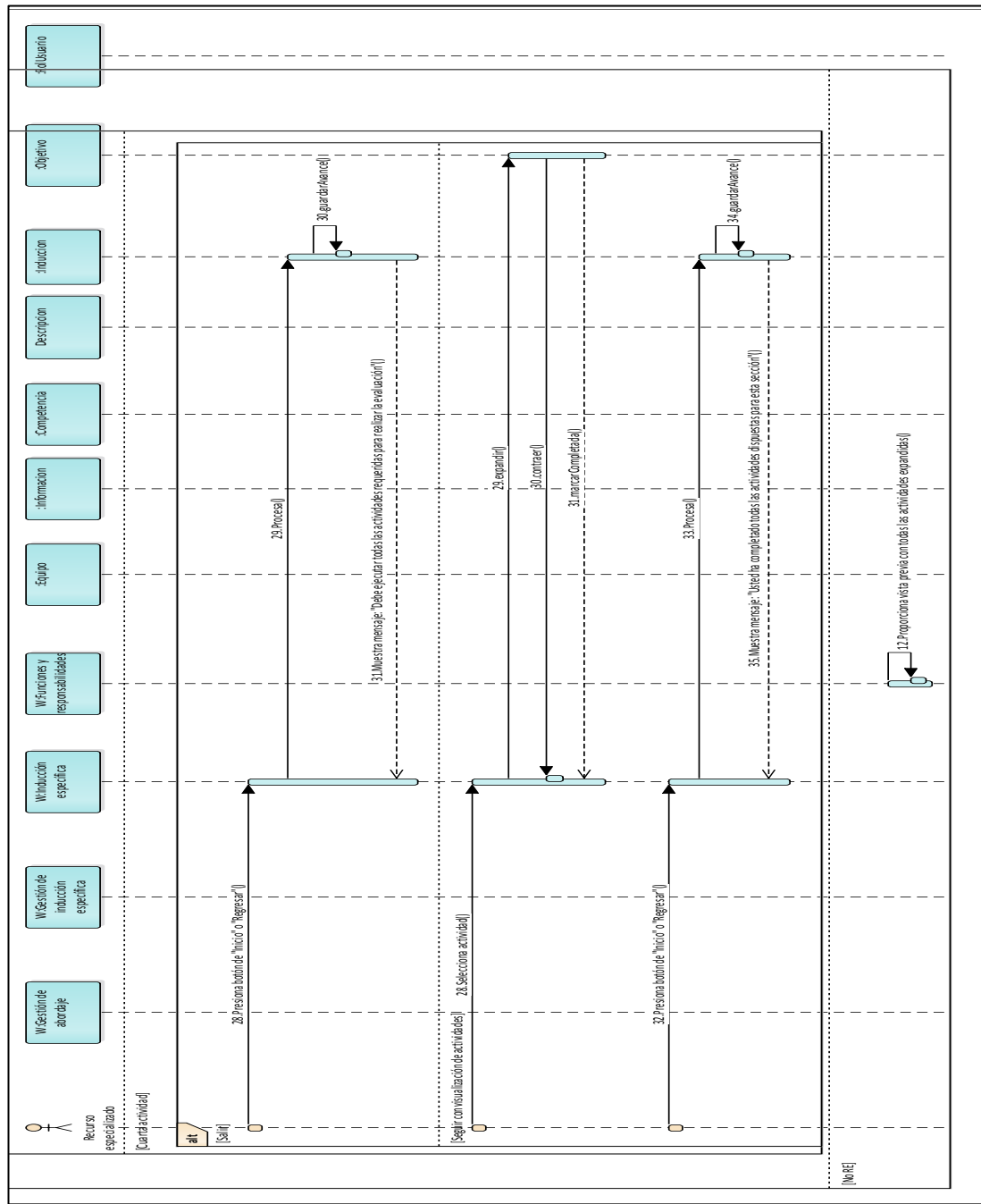


Diagrama 182. Diagrama de Secuencia Funciones y responsabilidades (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 39: Recursos y herramientas

Cuadro 80. Escenario para Caso de Uso Recursos y herramientas

CASO DE USO	Recursos y herramientas	CU-3.2.2.2
Actores:	Recurso especializado, RRHH, Monitor del área especializada, Directos general, Supervisor del área especializada.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-22	
Propósito:	Dotar al recurso especializado del conocimiento sobre los recursos y las herramientas necesarias en su área.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa al módulo “Recursos y herramientas” ubicado en “Inducción general”. El proceso inicia cuando el usuario ejecuta las actividades dispuesta para la sección. El caso de uso finaliza cuando el sistema muestra la información dada en la sección.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario ha ingresado al módulo de “Recursos y herramientas”.	
Postcondición:	El usuario accedió y completó todas o algunas actividades destinadas para la introducción de inducción general. El sistema guarda el avance en el cumplimiento de actividades.	

Fuente: Autores (2019)

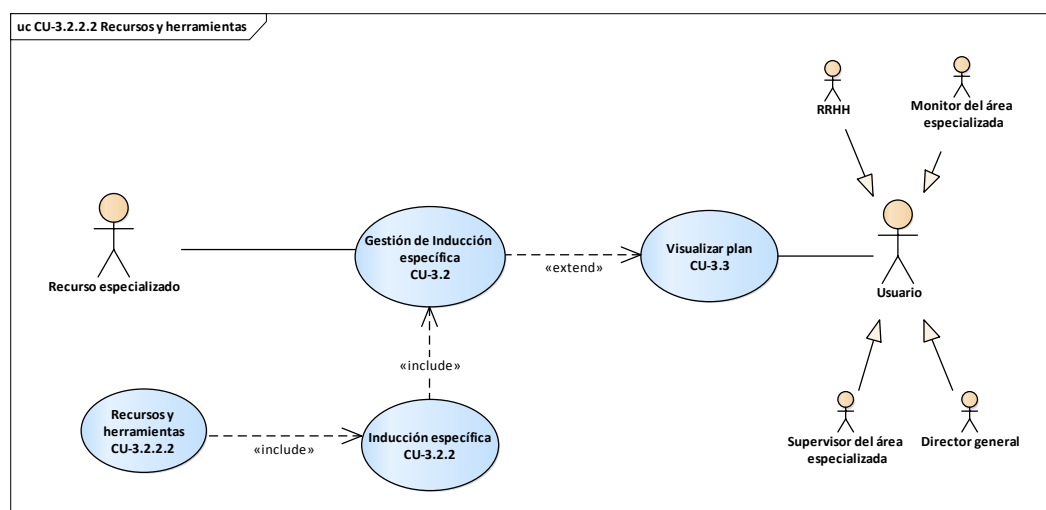


Diagrama 183. Diagrama de Caso de Uso Recursos y herramientas

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

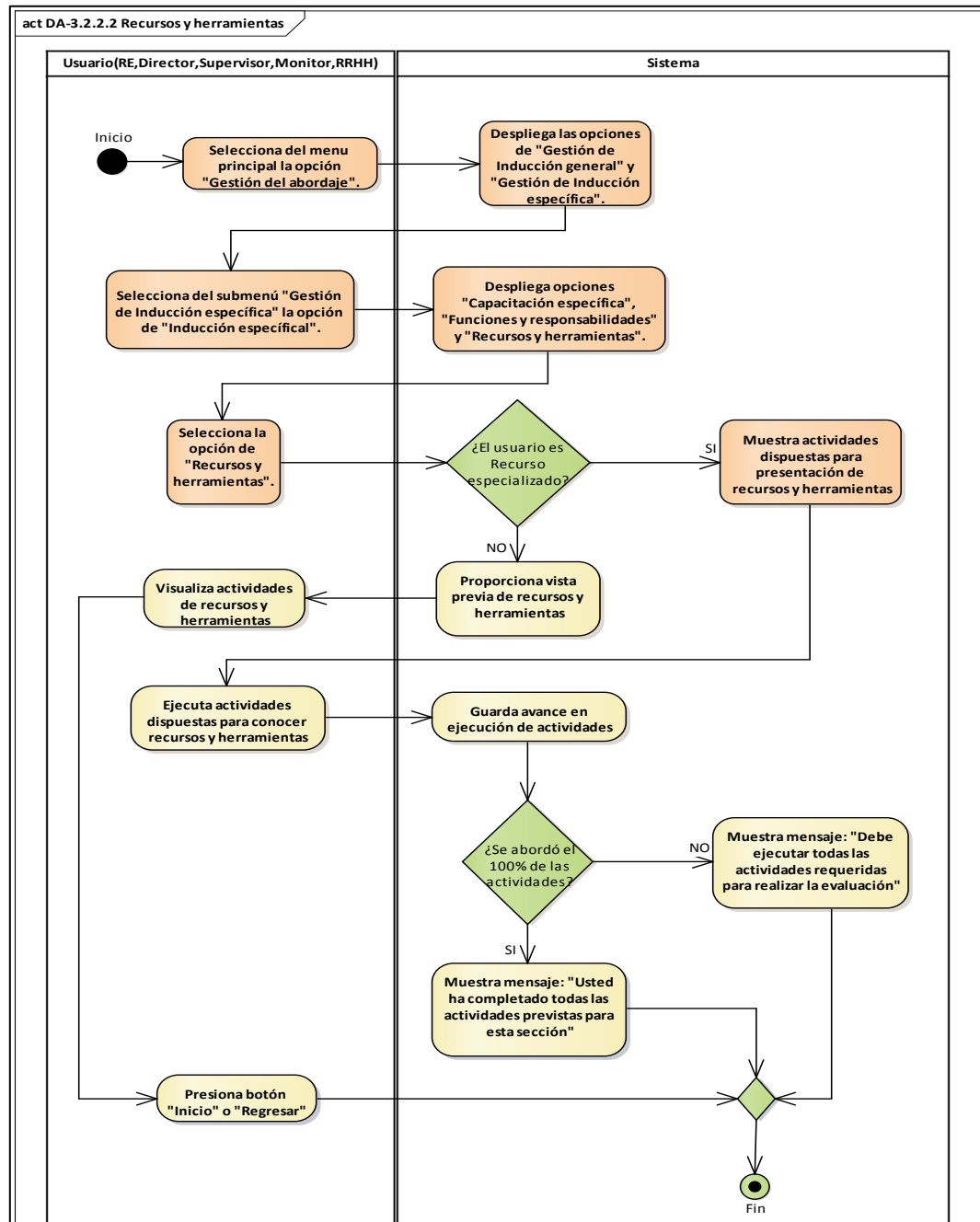


Diagrama 184. Diagrama de Actividad Recursos y herramientas
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

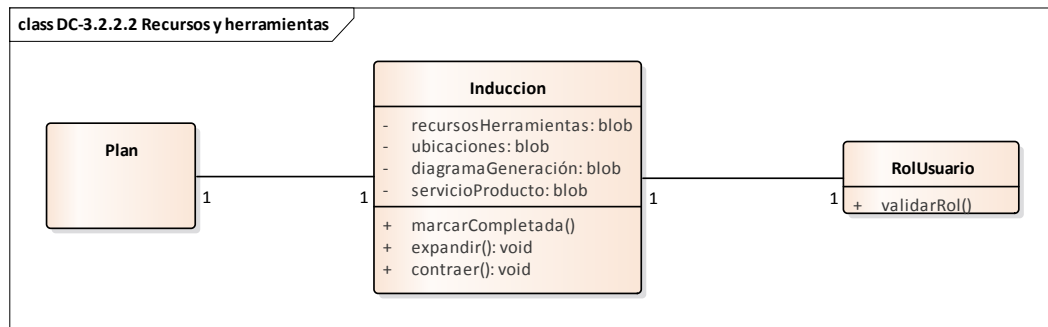


Diagrama 185. Diagrama de Clases Recursos y herramientas
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

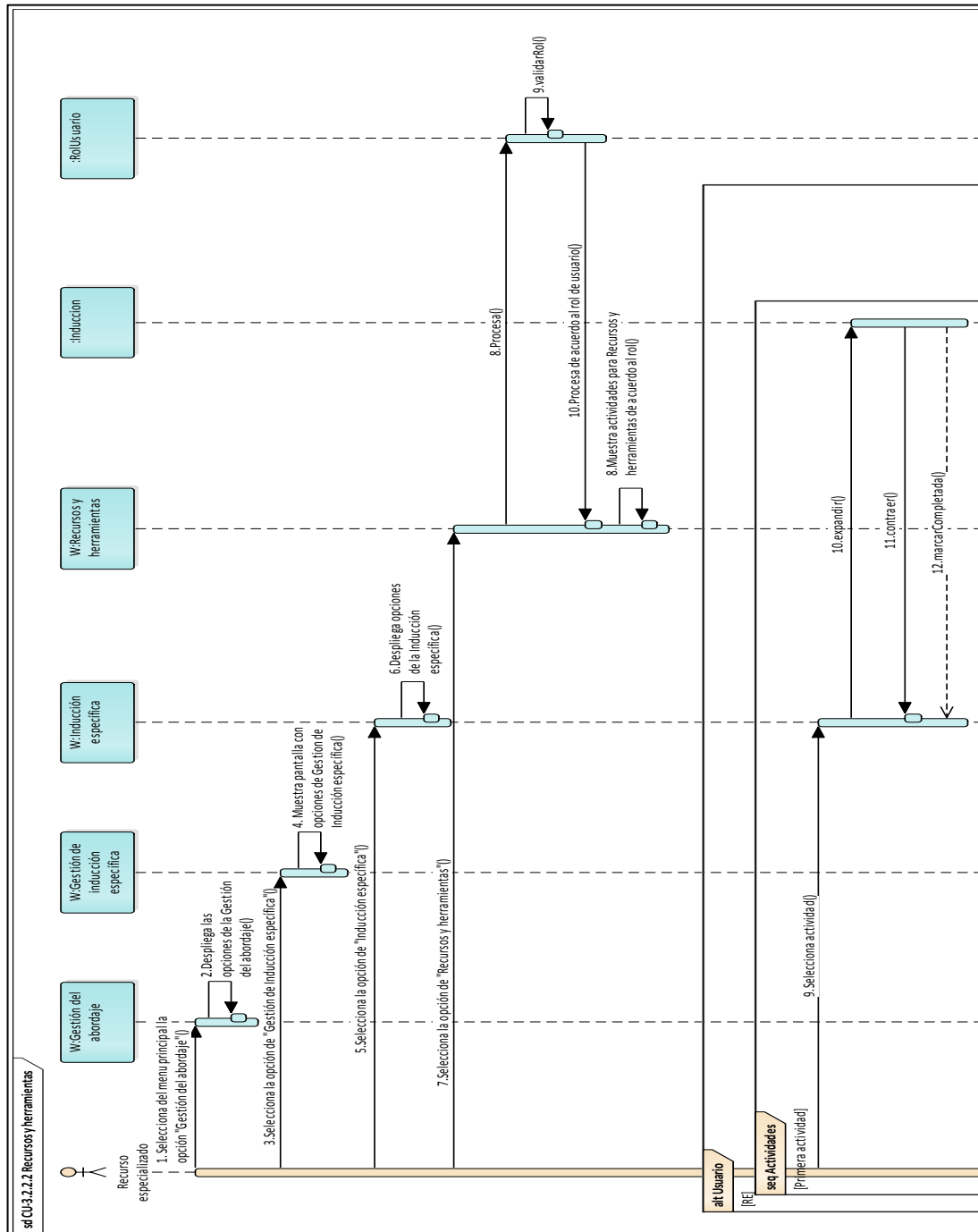


Diagrama 186. Diagrama de Secuencia Recursos y herramientas

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

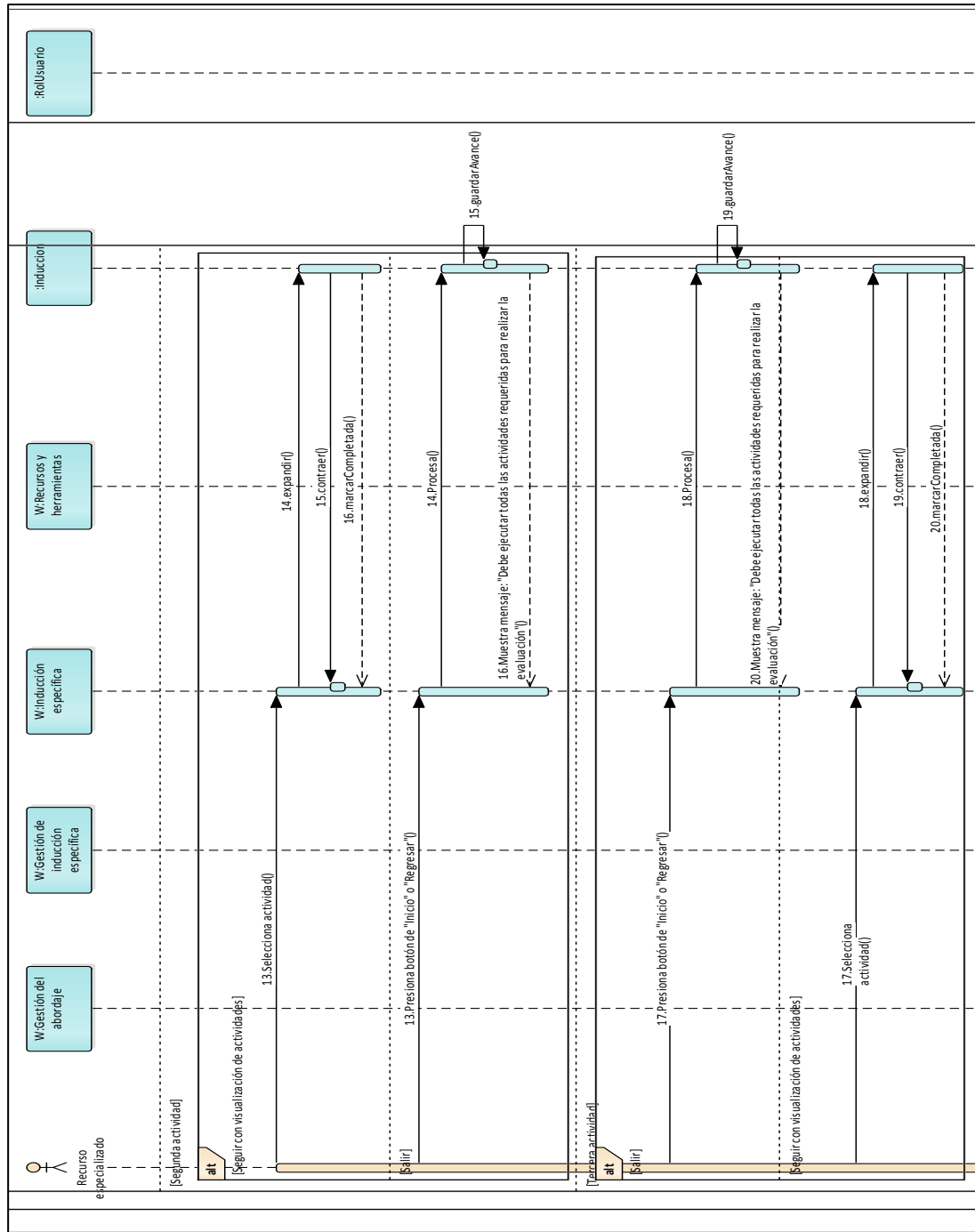


Diagrama 186. Diagrama de Secuencia Recursos y herramientas (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	
		Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

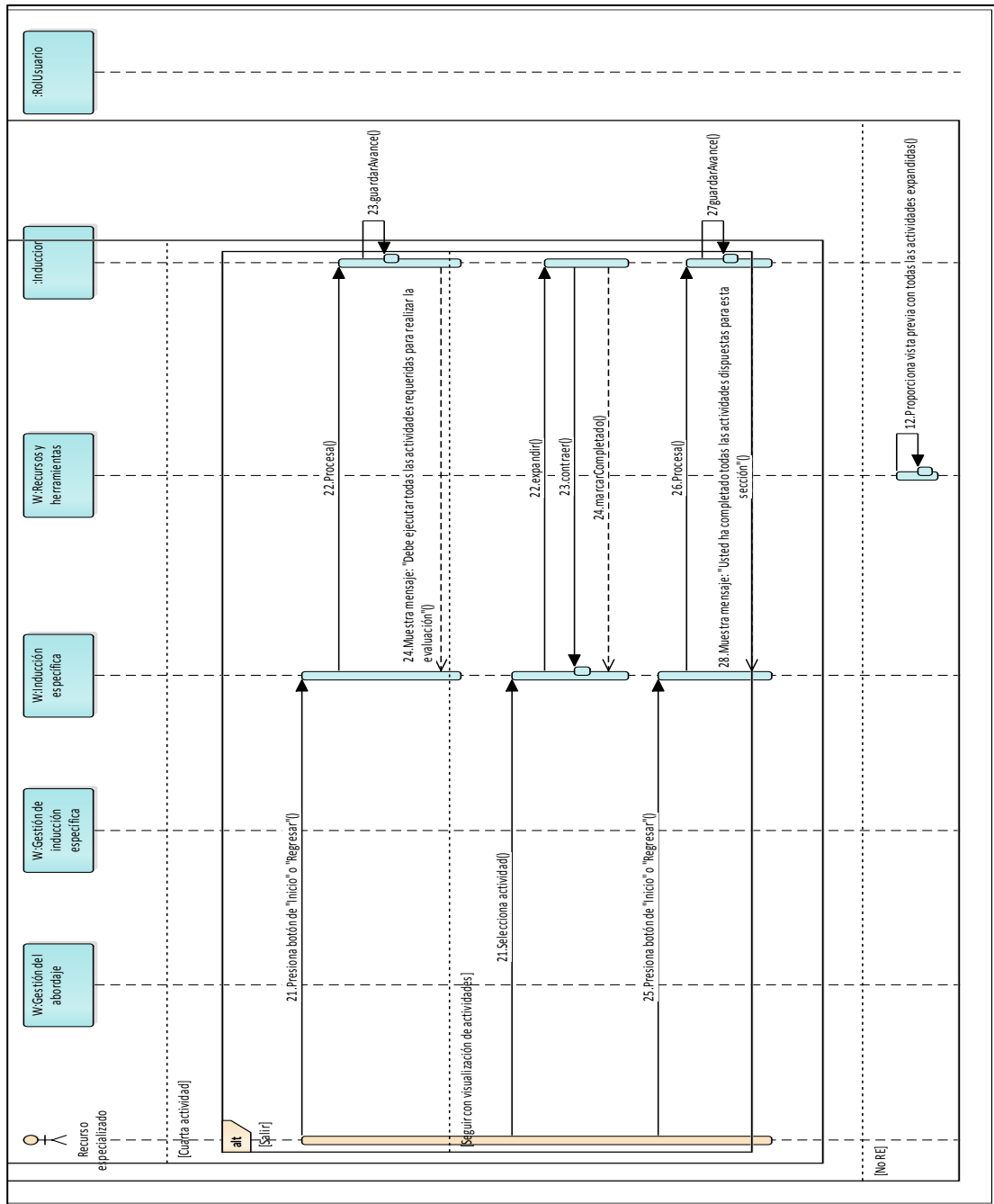


Diagrama 186. Diagrama de Secuencia Recursos y herramientas (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 40: Evaluación de inducción específica

Cuadro 81. Escenario para Caso de Uso Evaluación de inducción específica

CASO DE USO	Evaluación de inducción específica	CU-3.2.3
Actores:	Recurso especializado.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-16, RF-21, RF-22, RF-23	
Propósito:	Valorar los conocimientos del recurso sobre el desempeño en su área específica e identificar cuáles de los puntos claves no quedaron lo suficientemente claros para el recurso especializado, con el fin de reforzarlos.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el ingresa al módulo “Evaluación de inducción específica” ubicado en “Gestión de inducción específica”. El proceso inicia cuando el sistema verifica requisitos para ejecución de evaluación. El caso de uso finaliza cuando el sistema muestra el resultado de evaluación.	
Precondición:	El usuario ha cumplido con todas las actividades propuestas en la inducción específica. El usuario ha ingresado al módulo “Evaluación de inducción específica”.	
Postcondición:	El sistema generó el resultado de la evaluación.	

Fuente: Autores (2019)

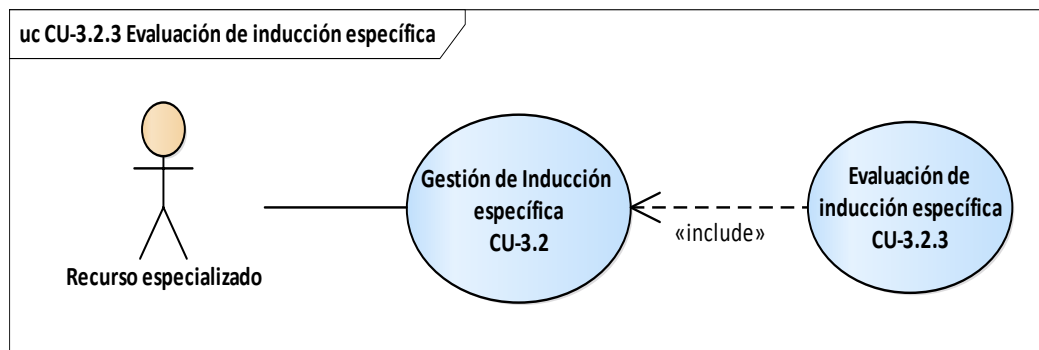


Diagrama 187. Diagrama de Caso de Uso Evaluación de inducción específica

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

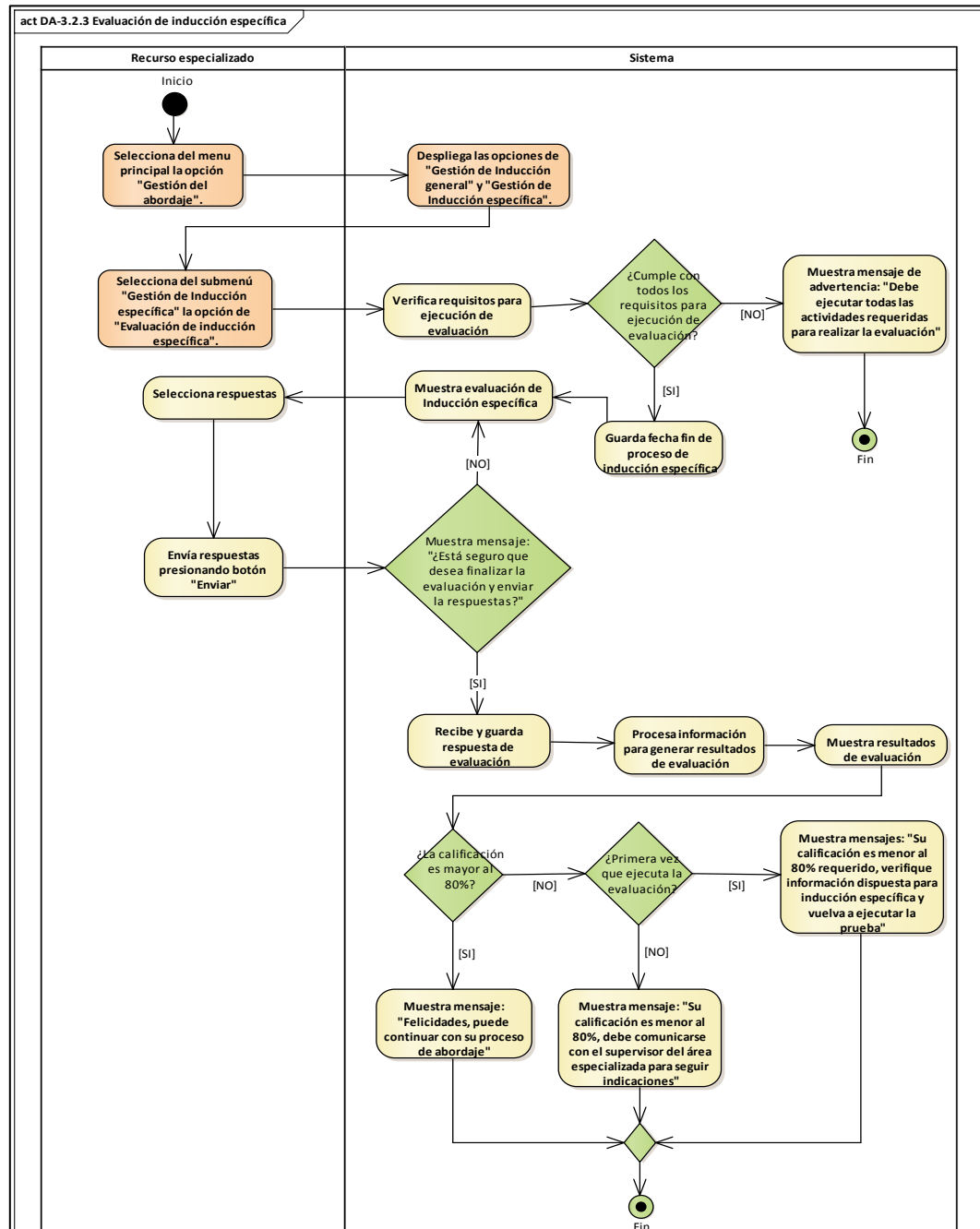


Diagrama 188. Diagrama de Actividad Evaluación de inducción específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

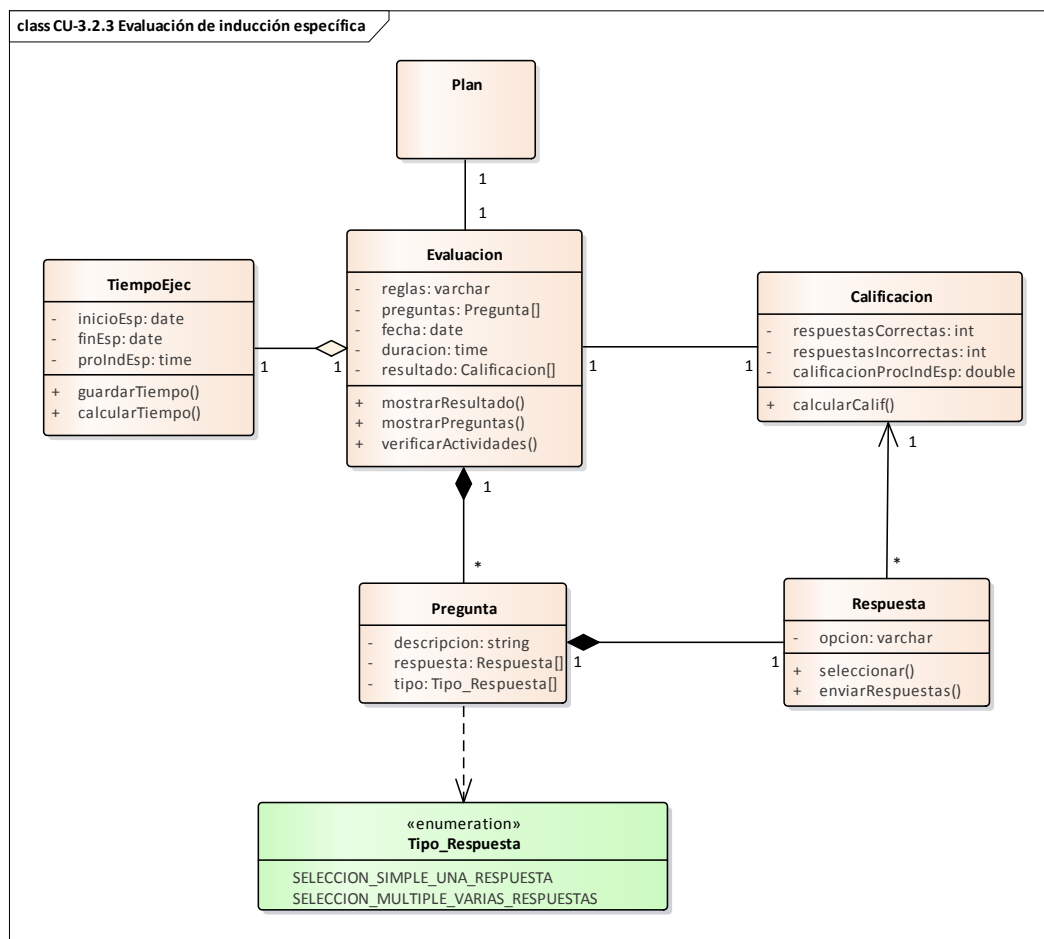


Diagrama 189. Diagrama de Clases Evaluación de inducción específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

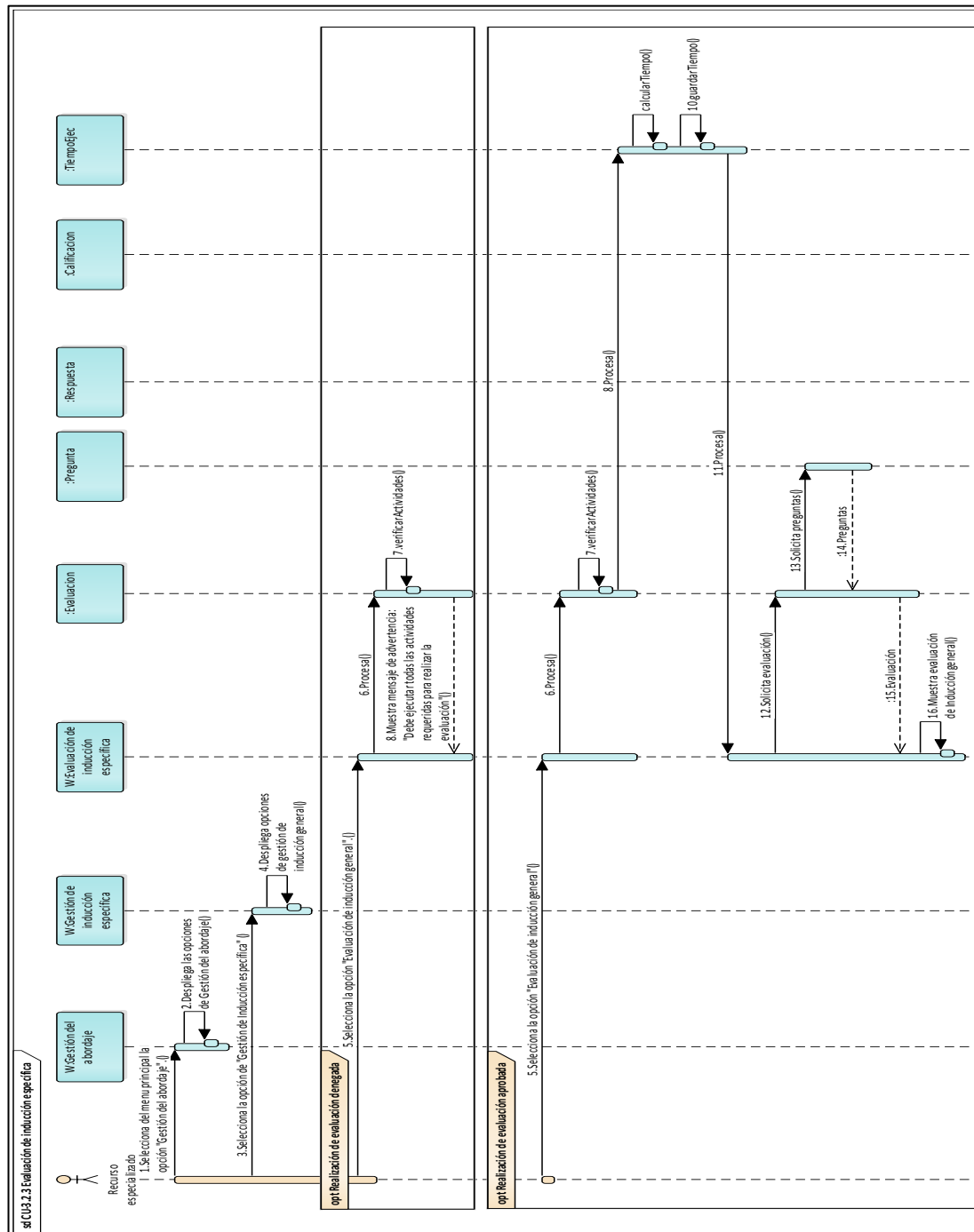


Diagrama 190. Diagrama de Secuencia Evaluación de inducción específica

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

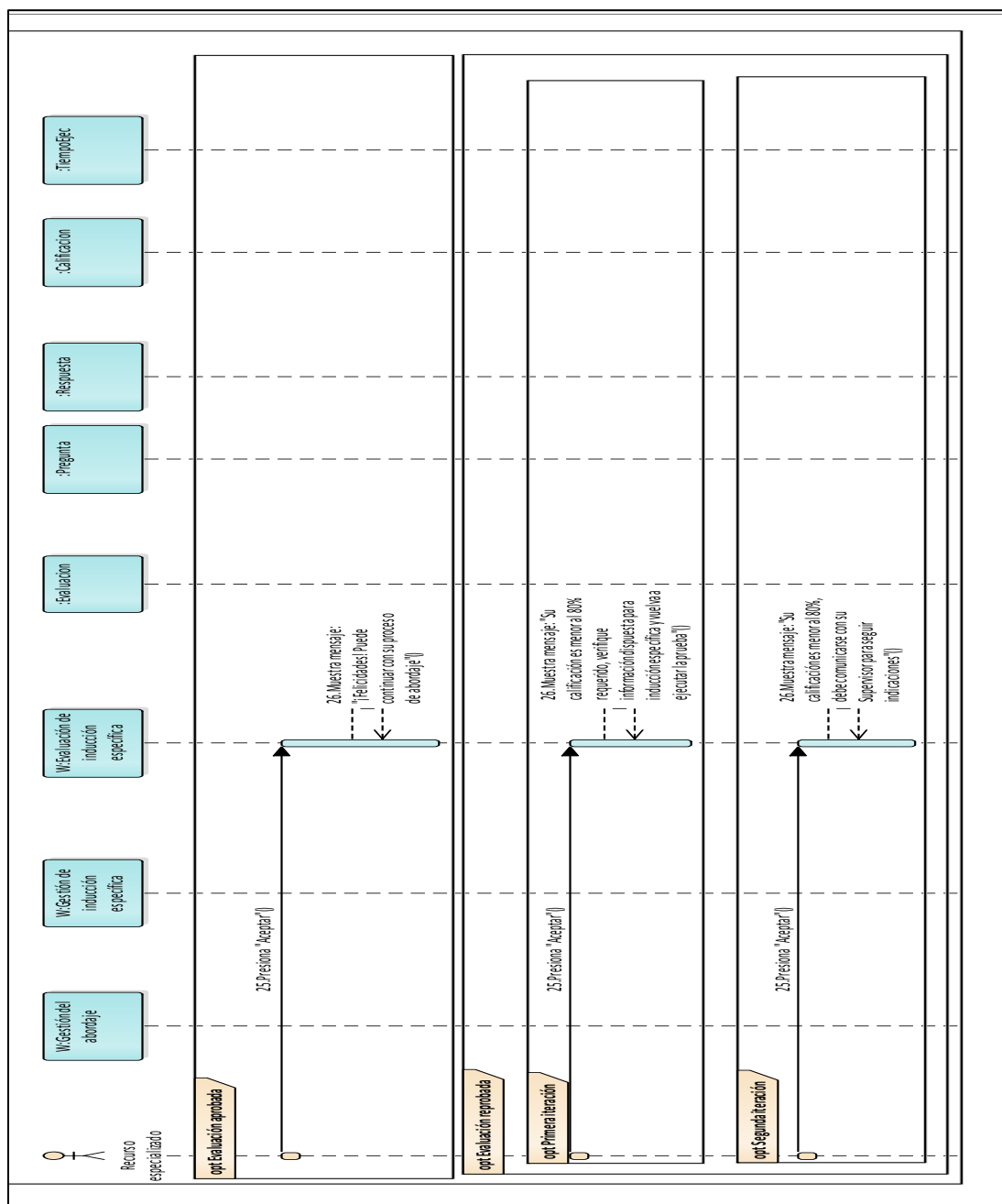


Diagrama 190. Diagrama de Secuencia Evaluación de inducción específica
(cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 41: Visualizar plan

Cuadro 82. Escenario para Caso de Uso Visualizar plan

CASO DE USO	Visualizar Plan	CU-3.3
Actores:	Supervisor del área especializada, RRHH, Monitor del área especializada, Director general.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-15, RF-22	
Propósito:	Brindar una vista previa a los miembros de la organización del abordaje al cual estará sometido el recurso especializado durante todo el proceso de socialización organizacional.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa la modulo “Visualizar plan” ubicado en “Gestión de abordaje”. El proceso inicia cuando el sistema muestra el listado de tipos de recursos especializados (TRE). El caso de uso finaliza cuando el sistema da acceso a la vista previa del TRE seleccionado.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario se encuentra en el módulo “Gestión de abordaje”.	
Postcondición:	El usuario ha recibido acceso a vista previa de abordaje.	

Fuente: Autores (2019)

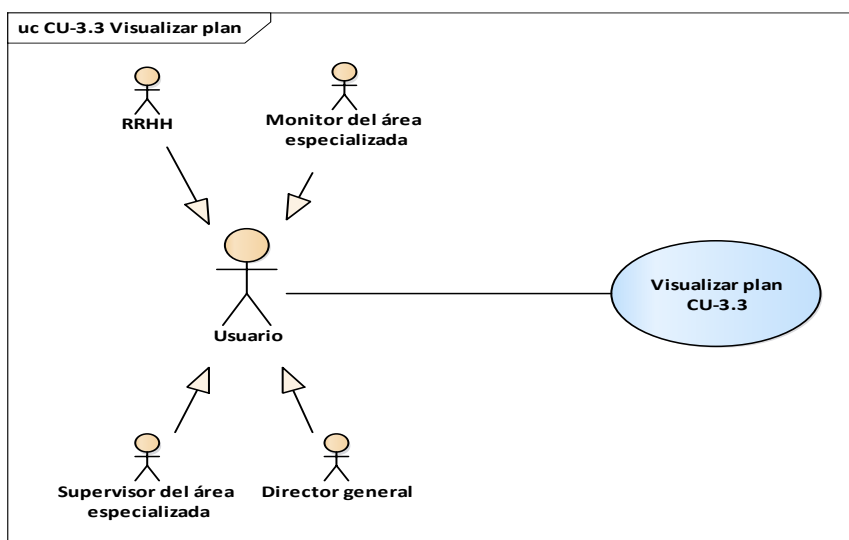


Diagrama 191. Diagrama de Caso de Uso Visualizar plan

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

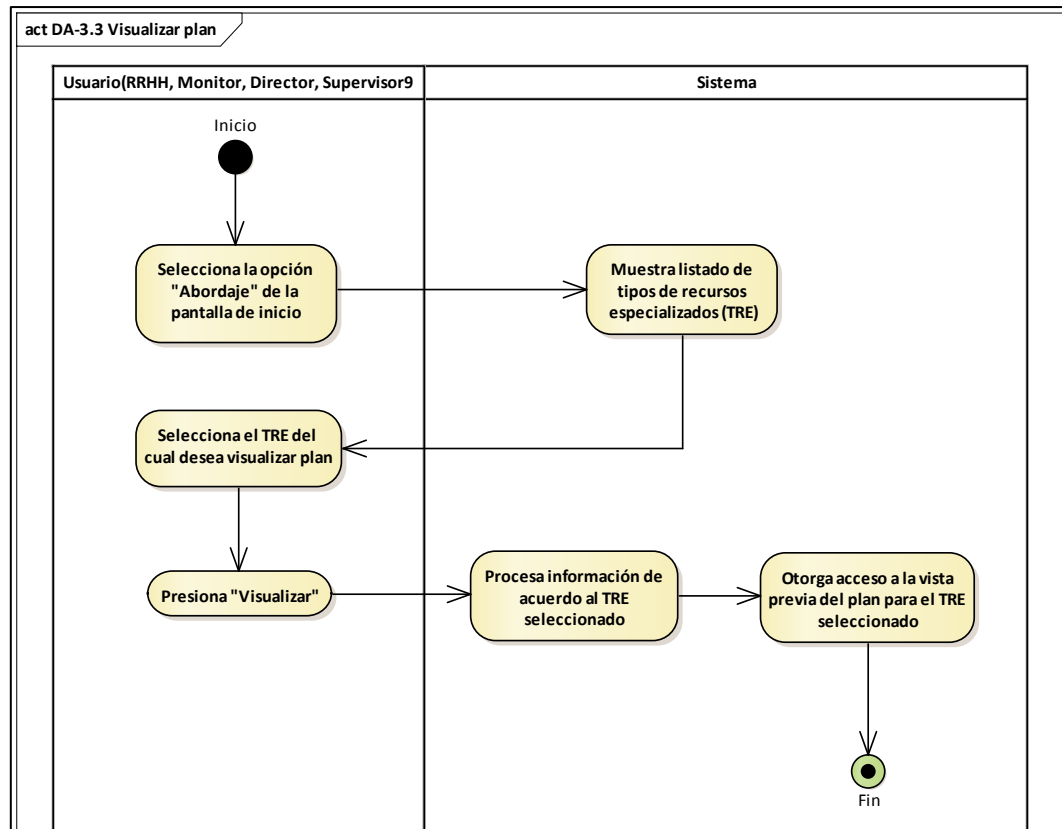


Diagrama 192. Diagrama de Actividad Visualizar plan
Fuente: Autores (2019)

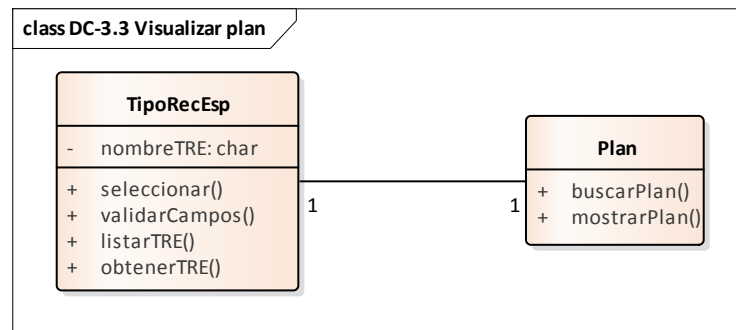


Diagrama 193. Diagrama de Clases Visualizar plan
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

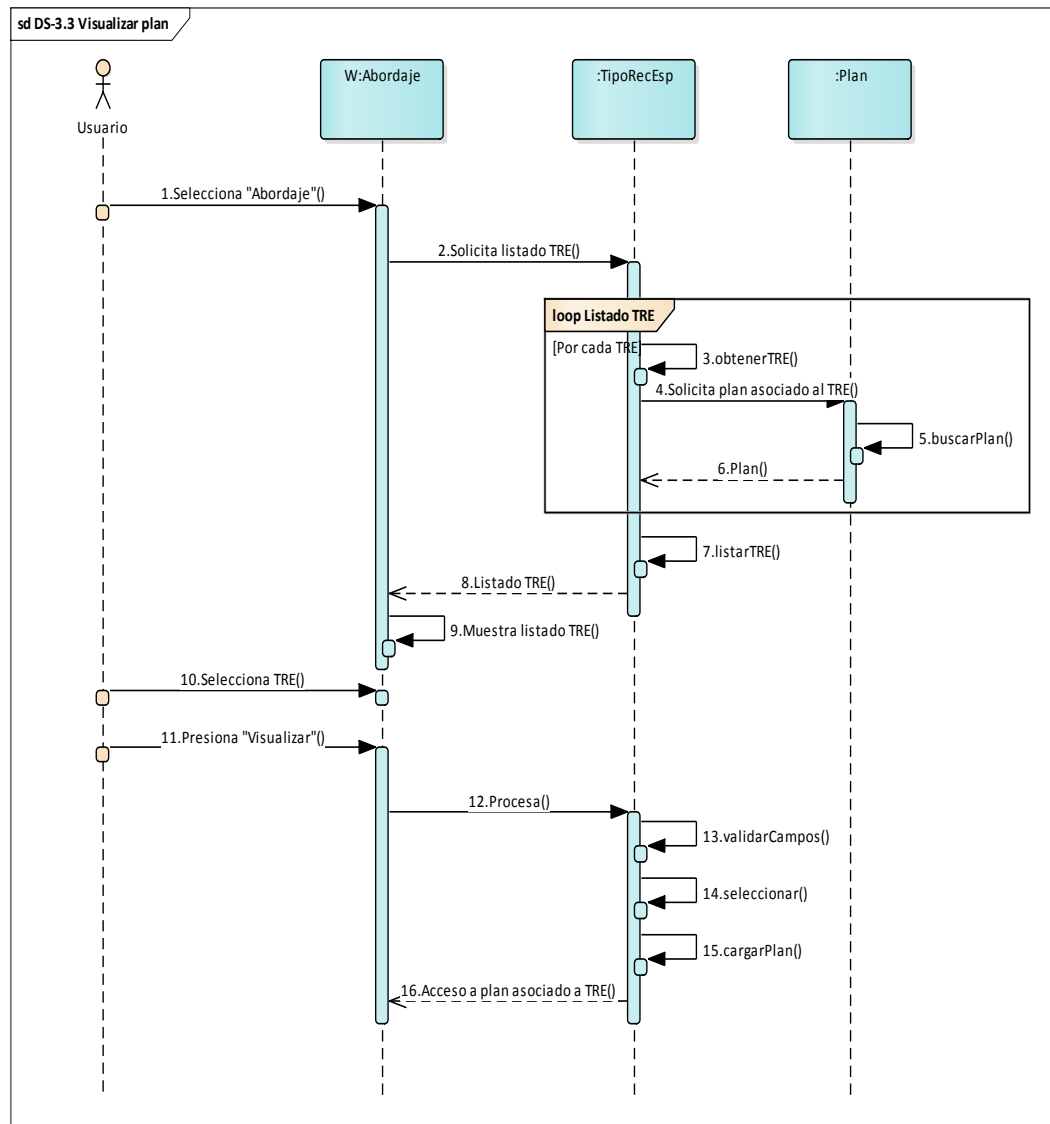


Diagrama 194. Diagrama de Secuencia Visualizar plan
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 42: Manejo de herramientas de trabajo

Cuadro 83. Escenario para Caso de Uso Manejo de herramientas de trabajo

CASO DE USO	Manejo de herramientas de trabajo	CU-4.1.1
Actores:	Supervisor del área especializada.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-22, RF-31	
Propósito:	Valorar el manejo de las herramientas de trabajo del recurso especializado y mantener un registro donde consta que cumplió con la actividad.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa la modulo “Manejo de herramientas de trabajo” ubicado en “Metas a corto plazo” de “Evaluación de inserción del recurso especializado”. El proceso inicia cuando el usuario ingresa la calificación de desempeño y pulsa “Generar resultado”. El caso de uso finaliza cuando el sistema guarda la calificación para la sección.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario se encuentra en el módulo “Manejo de herramientas de trabajo”.	
Postcondición:	El usuario ha asignado la calificación y el sistema guardó dicha calificación.	

Fuente: Autores (2019)

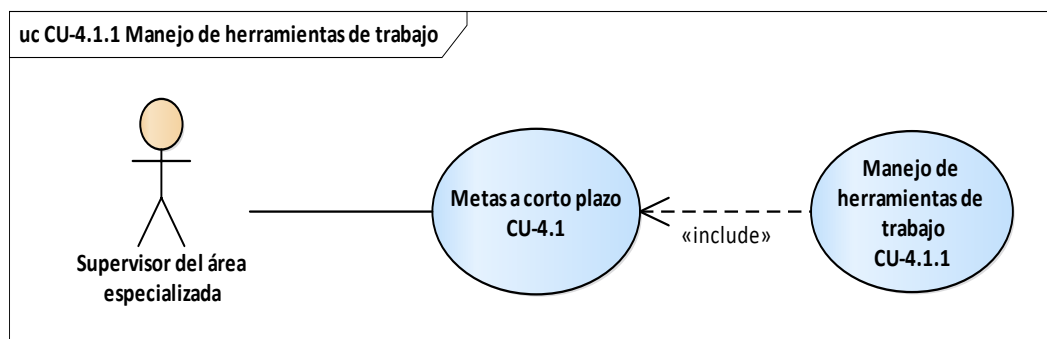


Diagrama 195. Diagrama de Caso de Uso Manejo de herramientas de trabajo

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

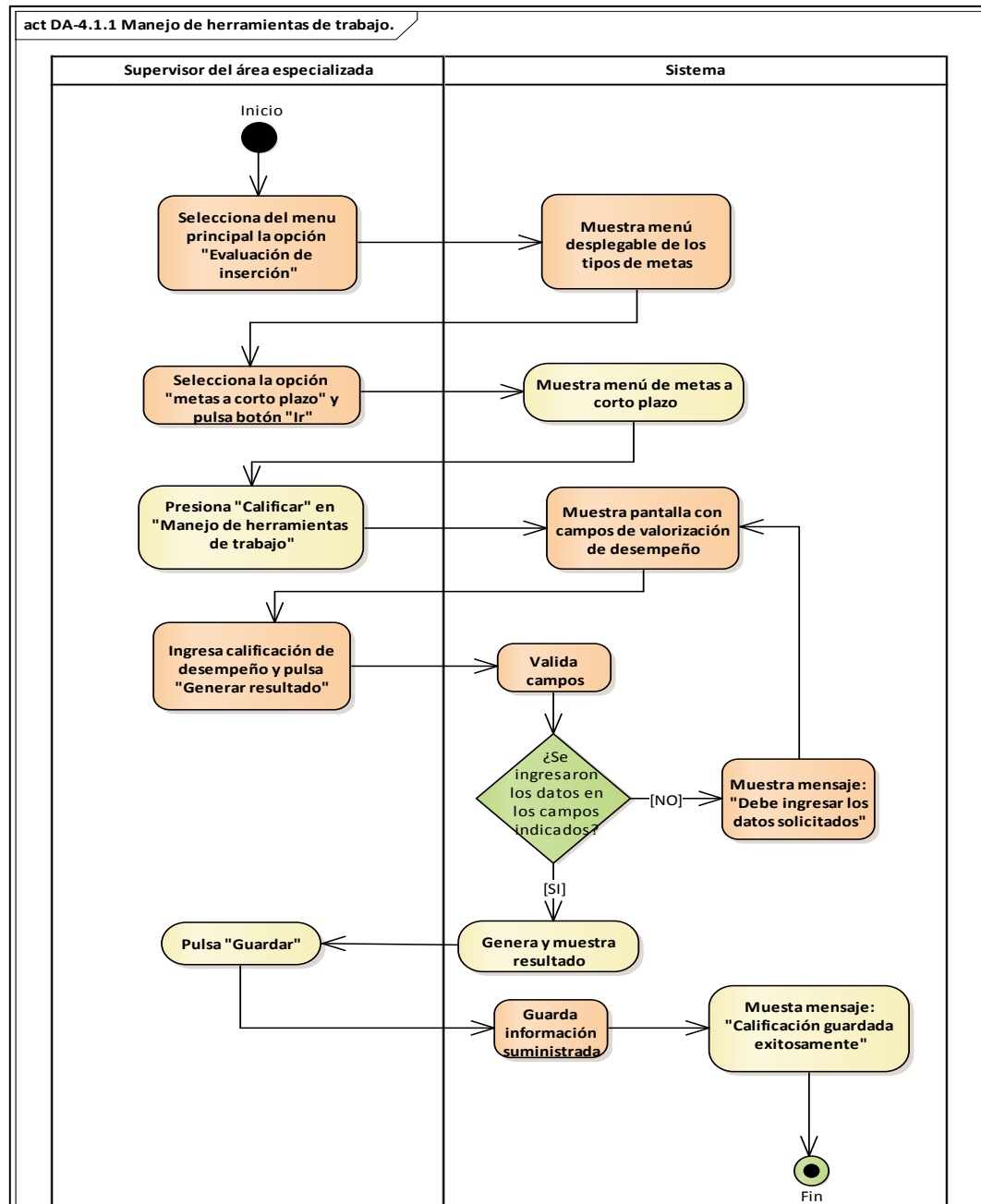


Diagrama 196. Diagrama de Actividad Manejo de herramientas de trabajo
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

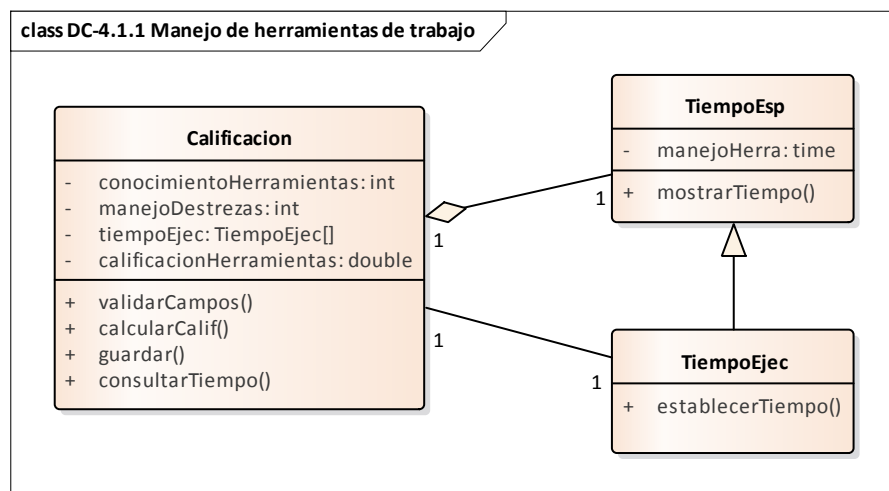


Diagrama 197. Diagrama de Clases Manejo de herramientas de trabajo
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

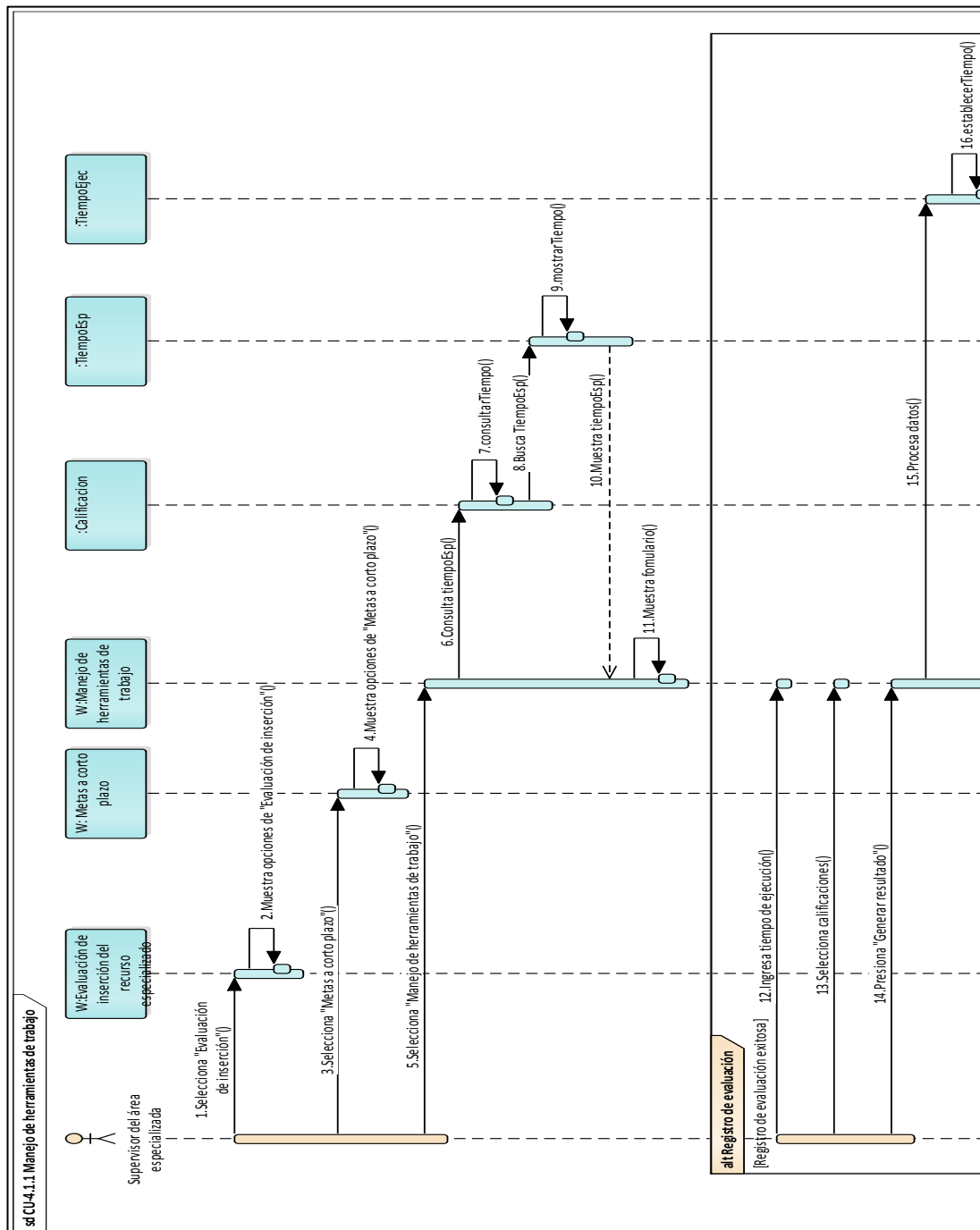


Diagrama 198. Diagrama de Secuencia Manejo de herramientas de trabajo

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

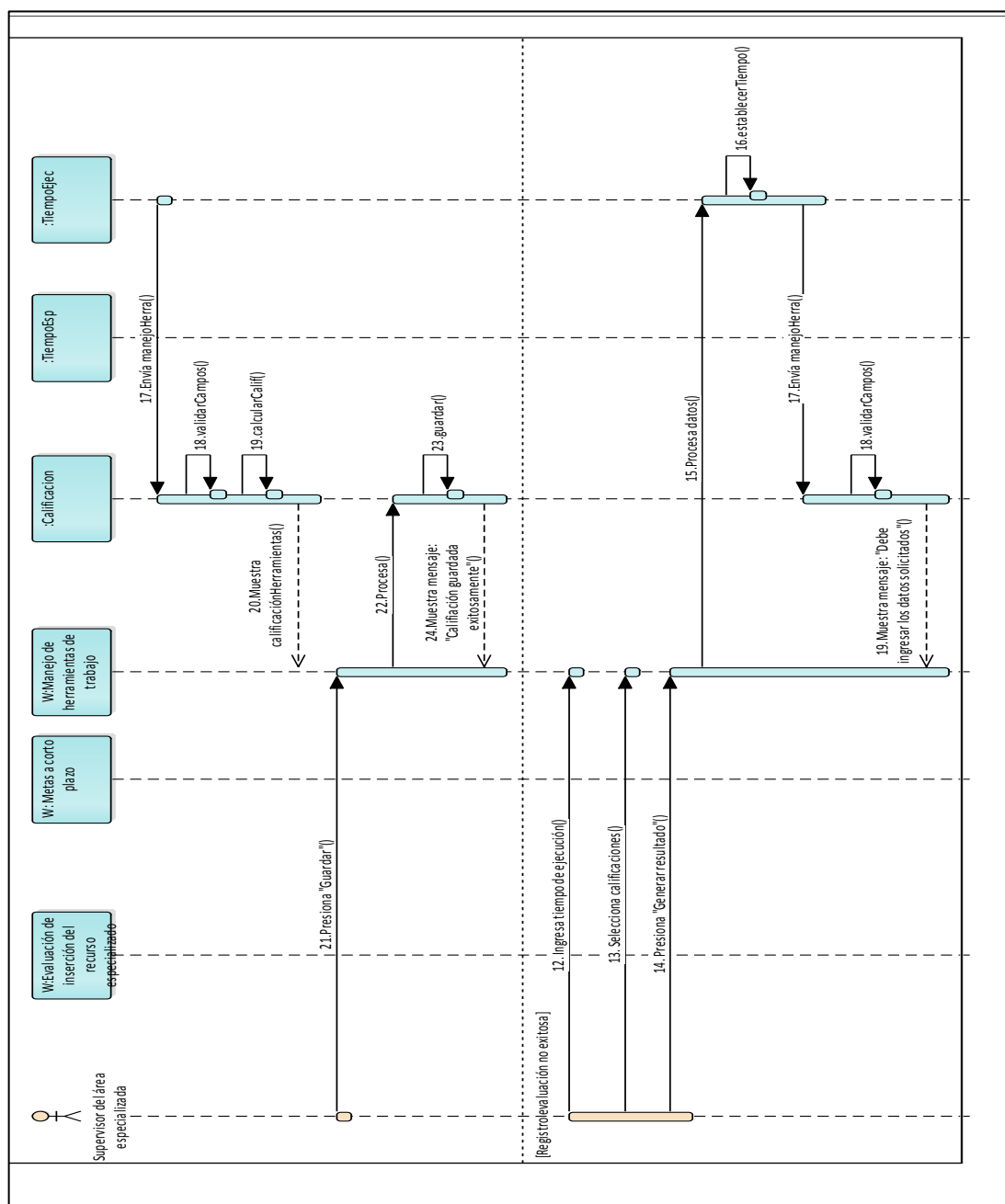


Diagrama 198. Diagrama de Secuencia Manejo de herramientas de trabajo
(cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 43: Identificación con la cultura empresarial

Cuadro 84. Escenario para Caso de Uso Identificación con la cultura empresarial

CASO DE USO	Iniciar sesión	CU-4.1.2
Actores:	Supervisor del área especializada.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-22, RF-31	
Propósito:	Valorar el apego a la cultura empresarial del recurso especializado y mantener un registro donde consta que cumplió con la actividad.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa la modulo “Identificación con la cultura empresarial” ubicado en “Metas a corto plazo” de “Evaluación de inserción del recurso especializado”. El proceso inicia cuando el usuario ingresa la calificación de desempeño y pulsa “Generar resultado”. El caso de uso finaliza cuando el sistema guarda la calificación para la sección.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario se encuentra en el módulo “Identificación con la cultura empresarial”.	
Postcondición:	El usuario ha asignado la calificación y el sistema guardó dicha calificación.	

Fuente: Autores (2019)

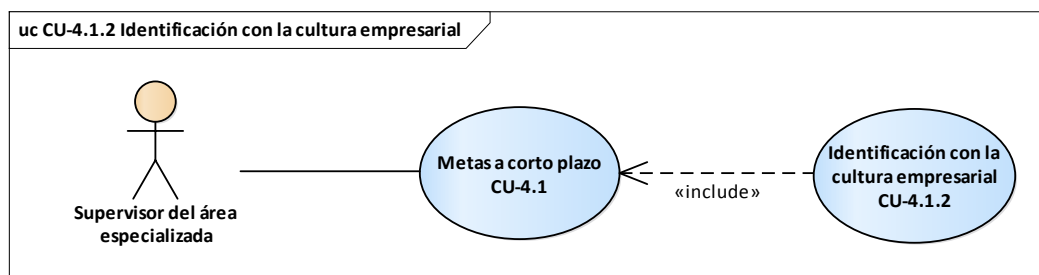


Diagrama 199. Diagrama de Caso de Uso Identificación con la cultura empresarial

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

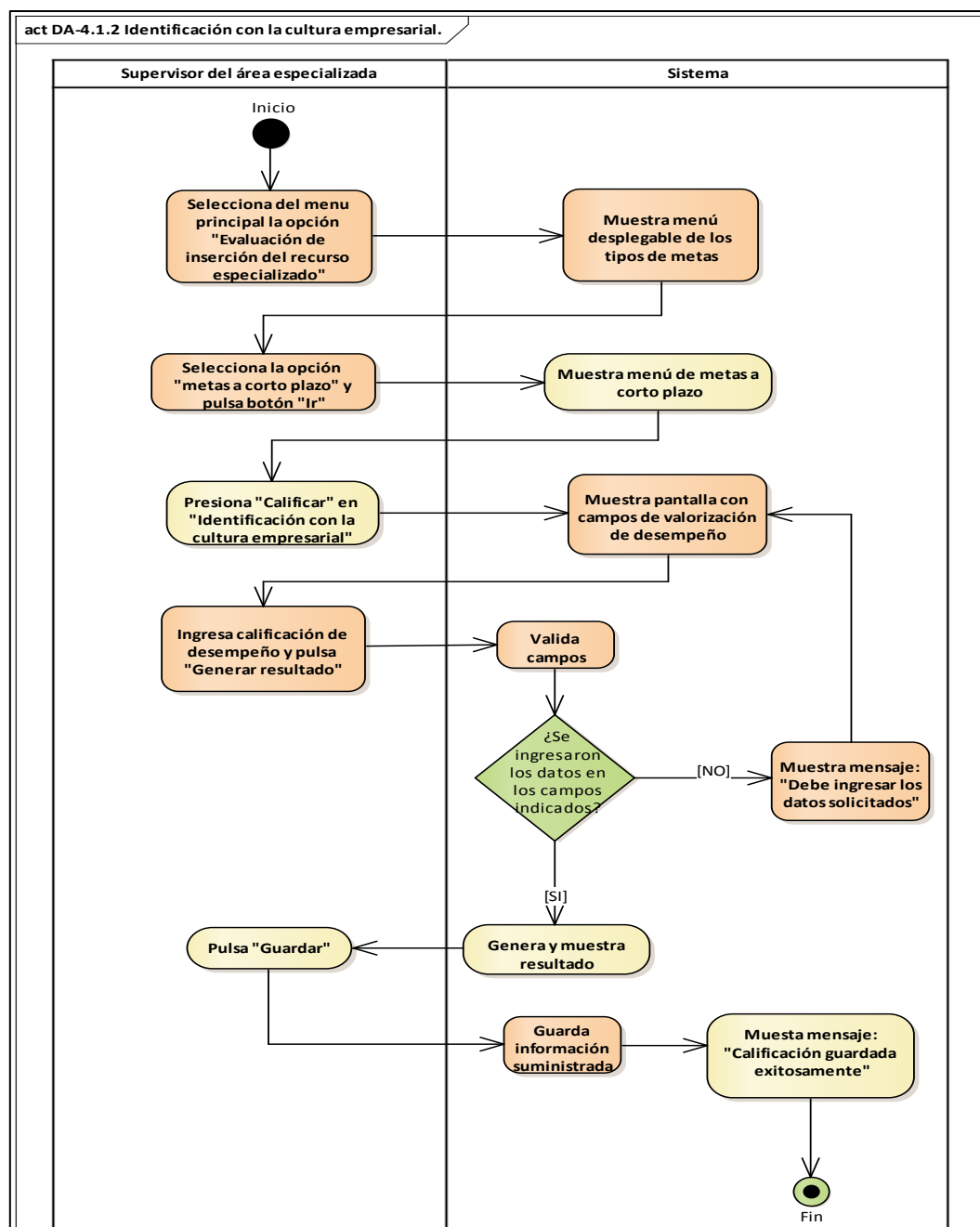


Diagrama 200. Diagrama de Actividad Identificación con la cultura empresarial
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

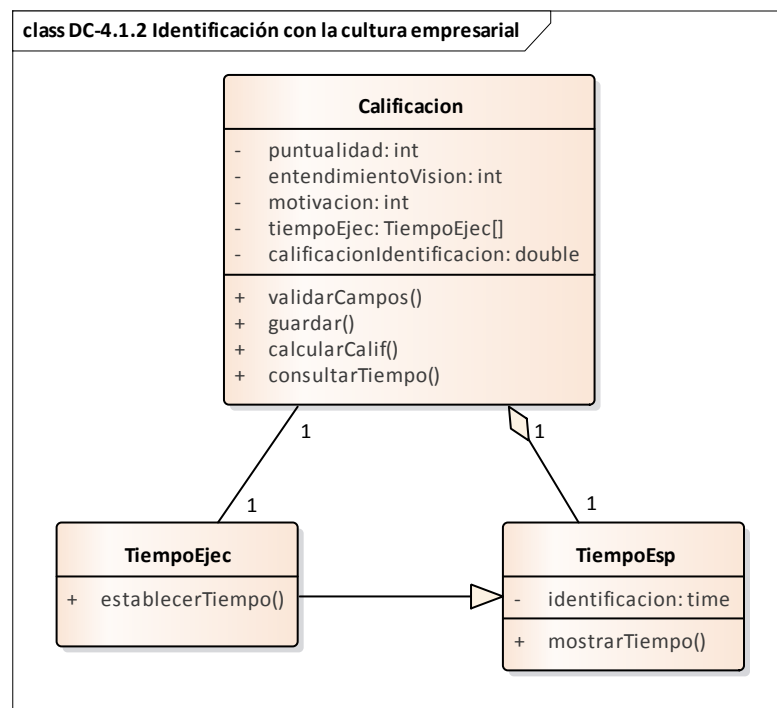


Diagrama 201. Diagrama de Clases Identificación con la cultura empresarial
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0 Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

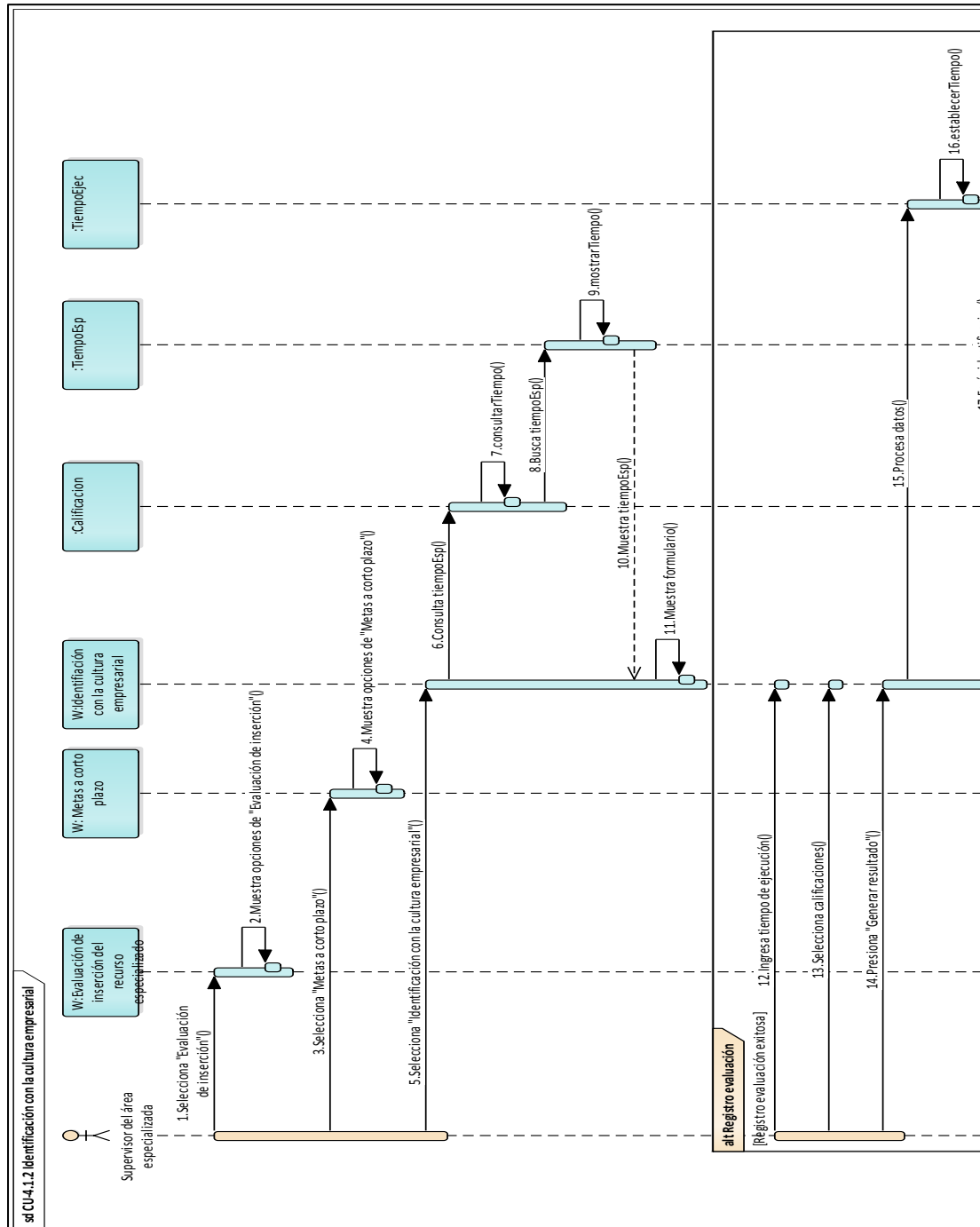


Diagrama 202. Diagrama de Secuencia Identificación con la cultura empresarial

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

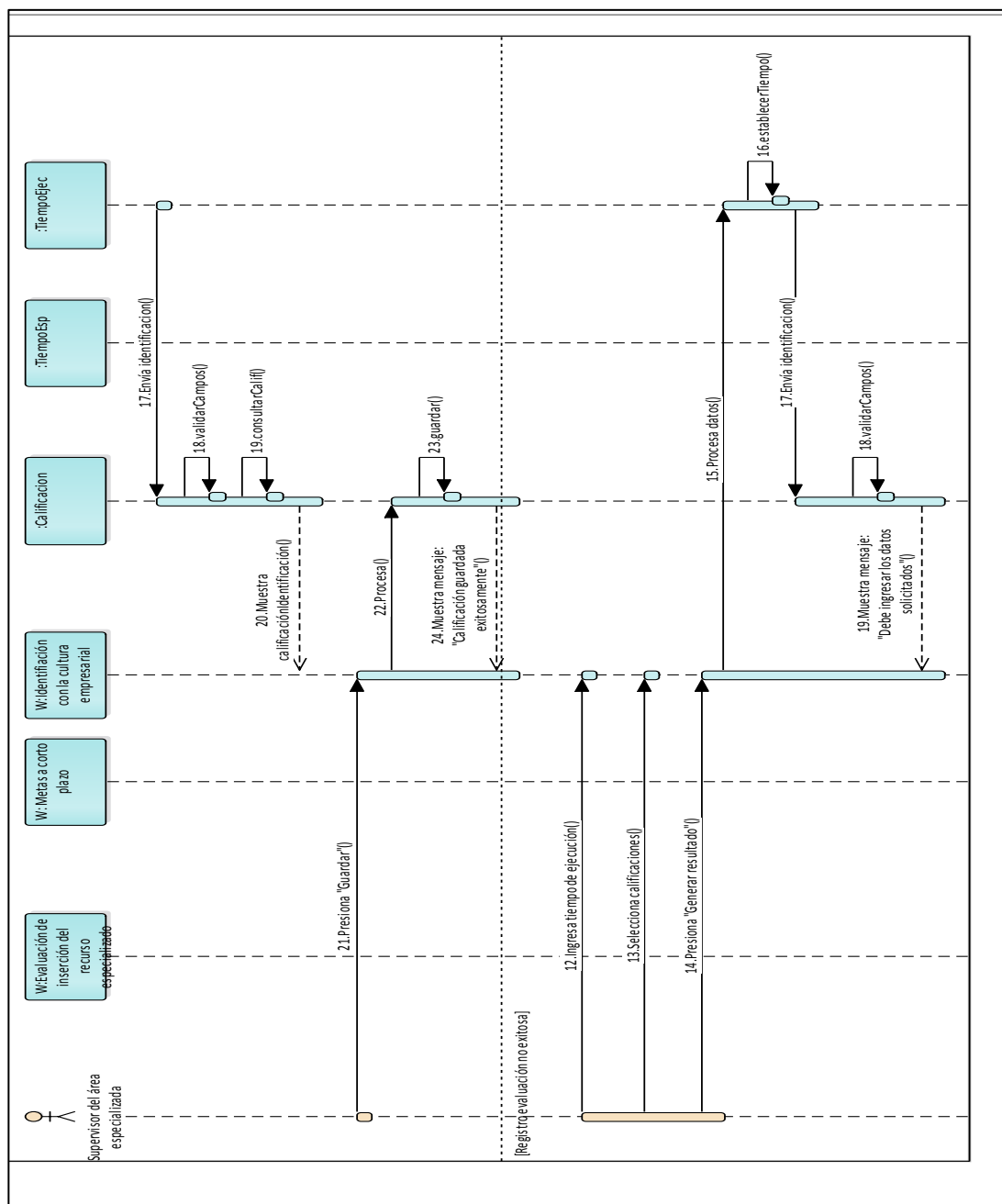


Diagrama 202. Diagrama de Secuencia Identificación con la cultura empresarial (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 44: Calidad de productos y servicios

Cuadro 85. Escenario para Caso de Uso Calidad de productos y servicios

CASO DE USO	Calidad de productos y servicios.	CU-4.1.3
Actores:	Supervisor del área especializada.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-22, RF-31	
Propósito:	Valorar la calidad de productos/servicios del recurso especializado y mantener un registro donde consta que cumplió con la actividad.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa la modulo “Calidad de productos y servicios” ubicado en “Metas a corto plazo” de “Evaluación de inserción del recurso especializado”. El proceso inicia cuando el usuario ingresa la calificación de desempeño y pulsa “Generar resultado”. El caso de uso finaliza cuando el sistema guarda la calificación para la sección.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario se encuentra en el módulo “Calidad de productos y servicios”.	
Postcondición:	El usuario ha asignado la calificación y el sistema guardó dicha calificación.	

Fuente: Autores (2019)

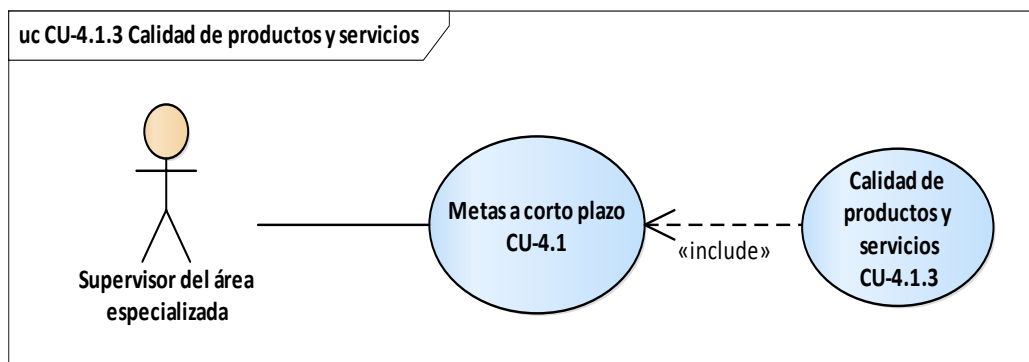


Diagrama 203. Diagrama de Caso de Uso Calidad de productos y servicios

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

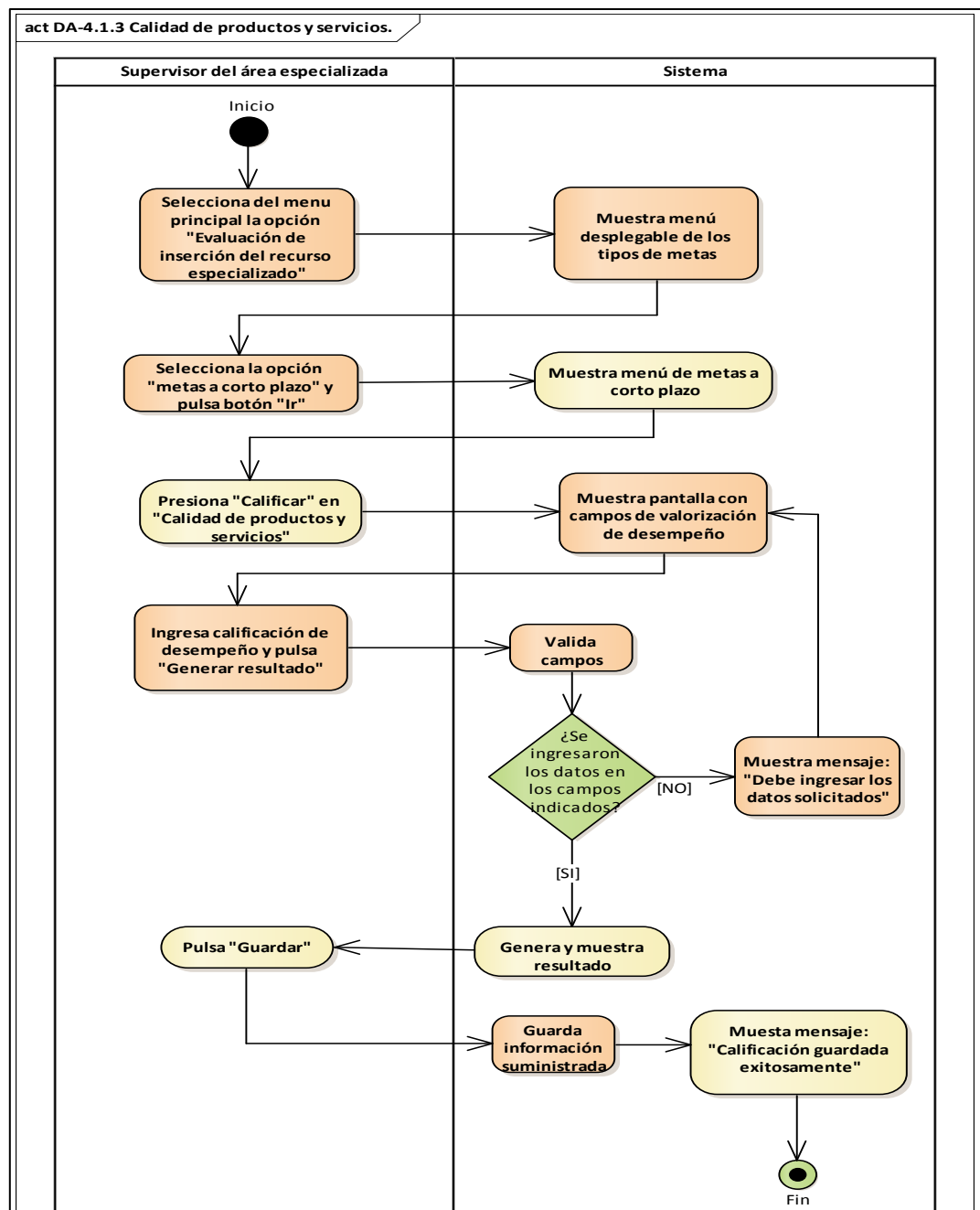


Diagrama 204. Diagrama de Actividad Calidad de productos y servicios
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

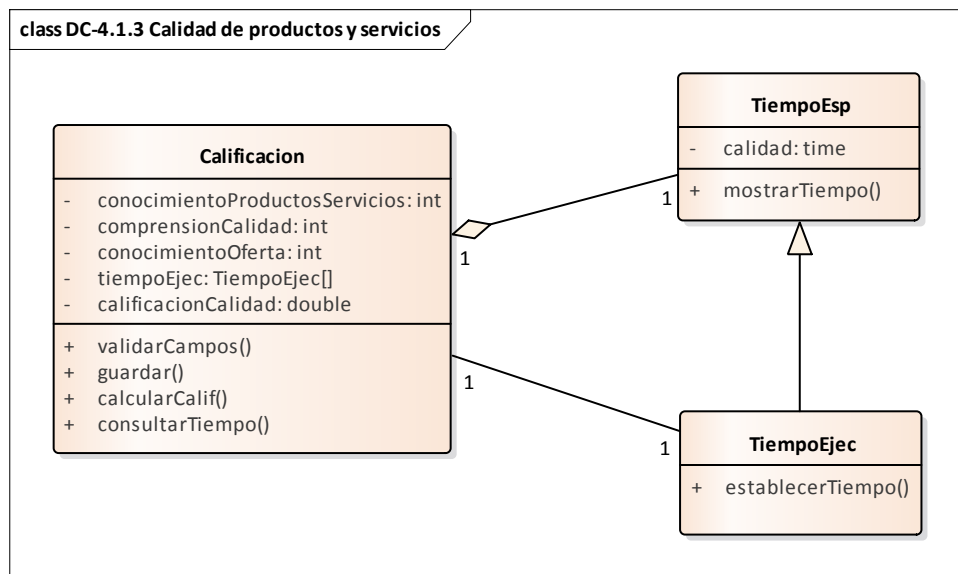


Diagrama 205. Diagrama de Clases Calidad de productos y servicios
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

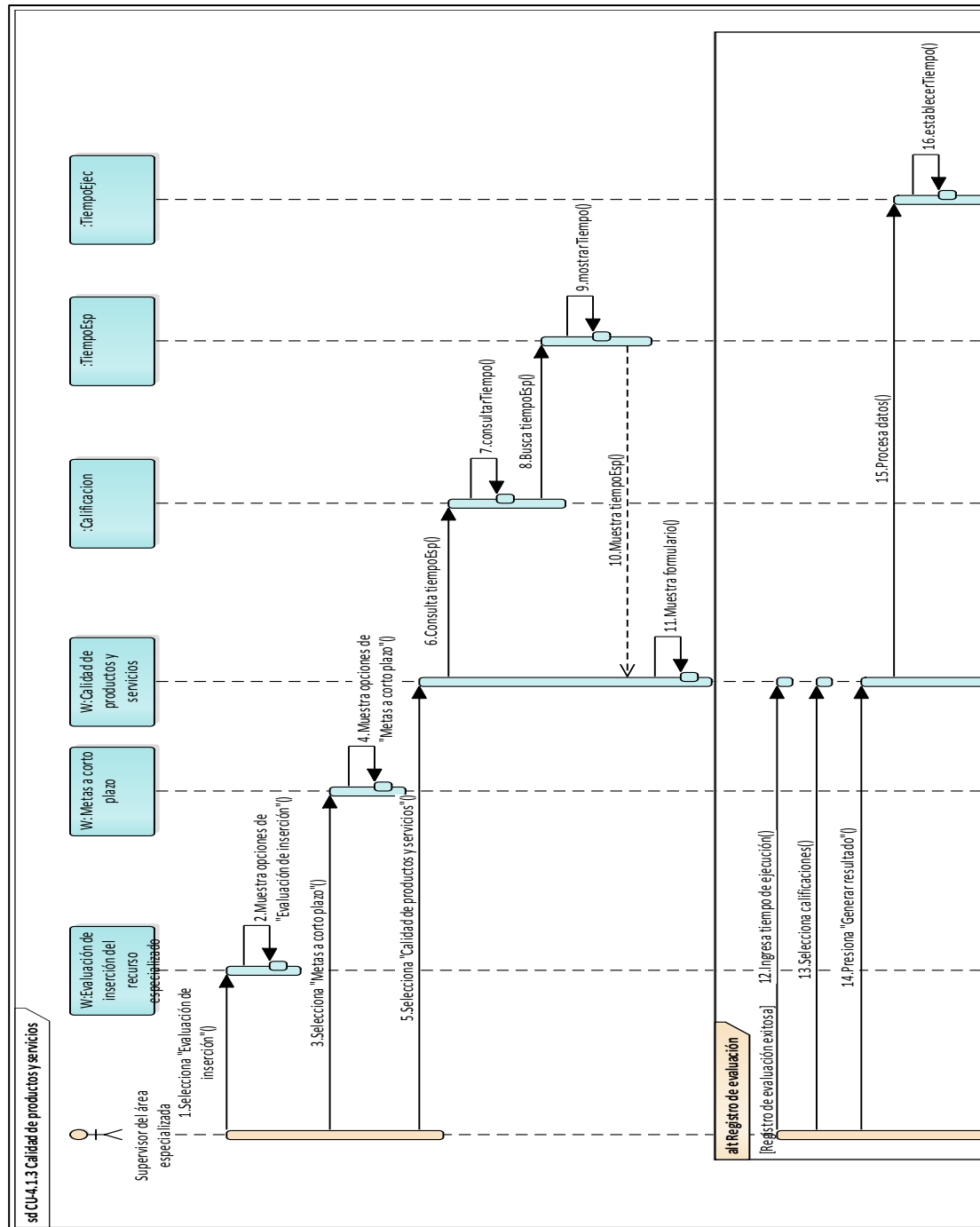


Diagrama 206. Diagrama de Secuencia Calidad de productos y servicios

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

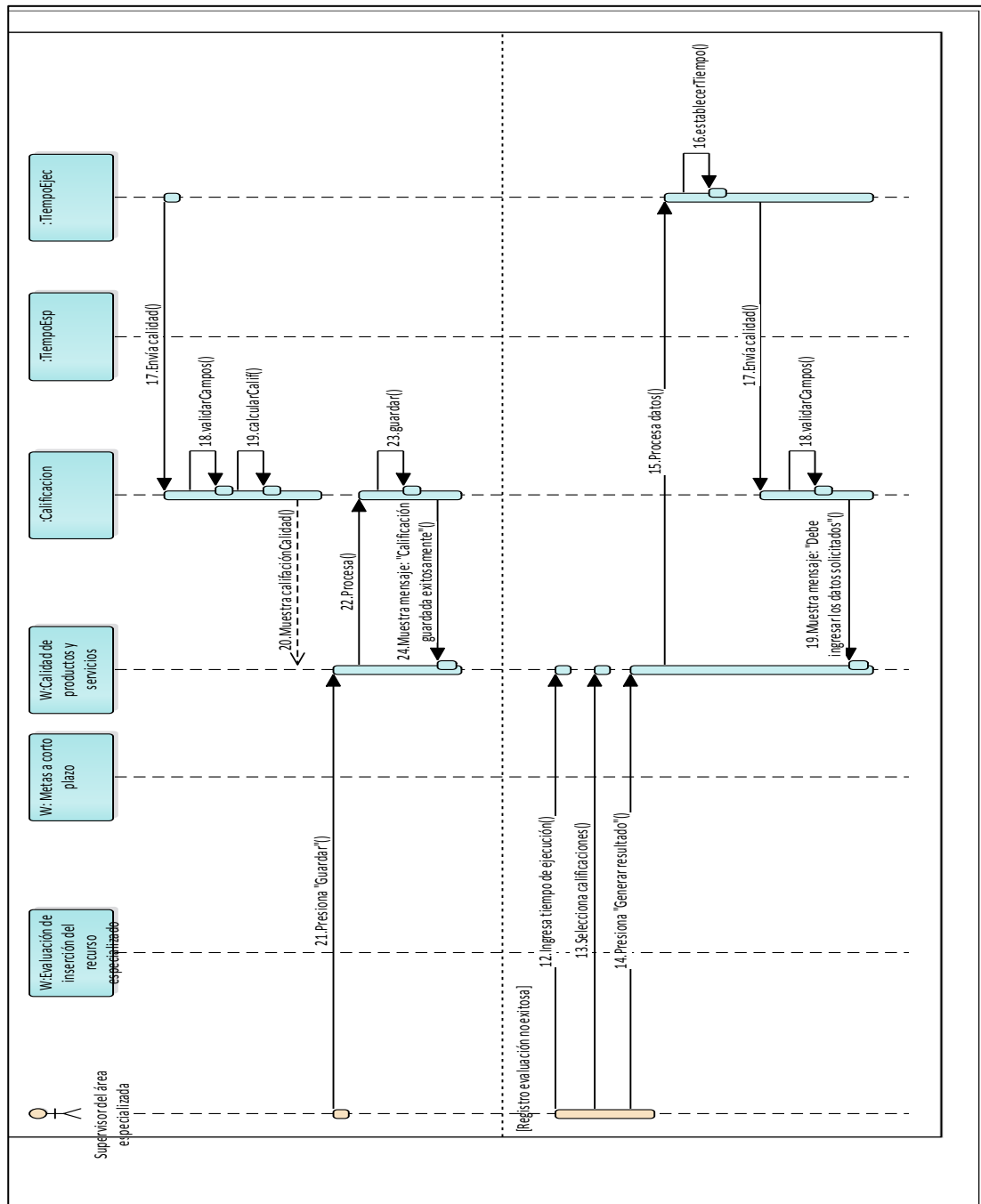


Diagrama 206. Diagrama de Secuencia Calidad de productos y servicios (cont.)
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 45: Proyecto de integración

Cuadro 86. Escenario para Caso de Uso Proyecto de integración

CASO DE USO	Proyecto de integración	CU-4.1.4
Actores:	Supervisor del área especializada.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-22, RF-31	
Propósito:	Valorar un pequeño proyecto que haya estado estipulado para ser cumplido durante el periodo de corto plazo sin ningún inconveniente. Mantener un registro donde consta que cumplió con la actividad.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa la modulo “Proyecto de integración” ubicado en “Metas a corto plazo” de “Evaluación de inserción del recurso especializado”. El proceso inicia cuando el usuario ingresa la calificación de desempeño y pulsa “Generar resultado”. El caso de uso finaliza cuando el sistema guarda la calificación para la sección.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario se encuentra en el módulo “Proyecto de integración”.	
Postcondición:	El usuario ha asignado la calificación y el sistema guardó dicha calificación.	

Fuente: Autores (2019)

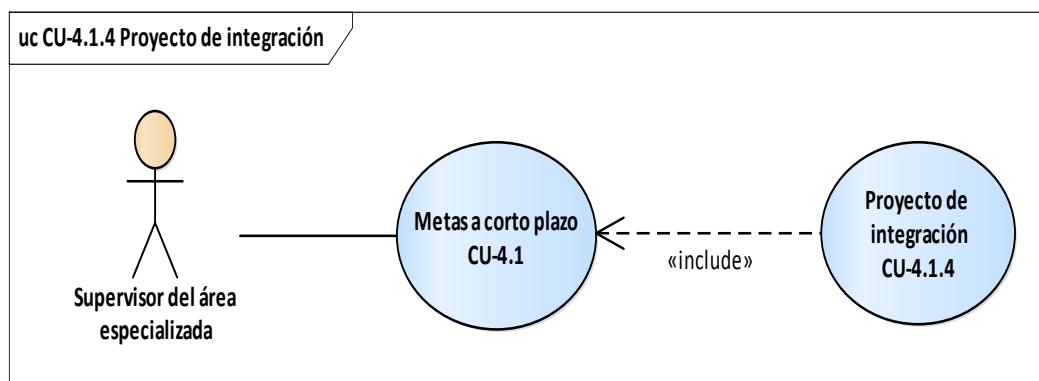


Diagrama 207. Diagrama de Caso de Uso Proyecto de integración

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

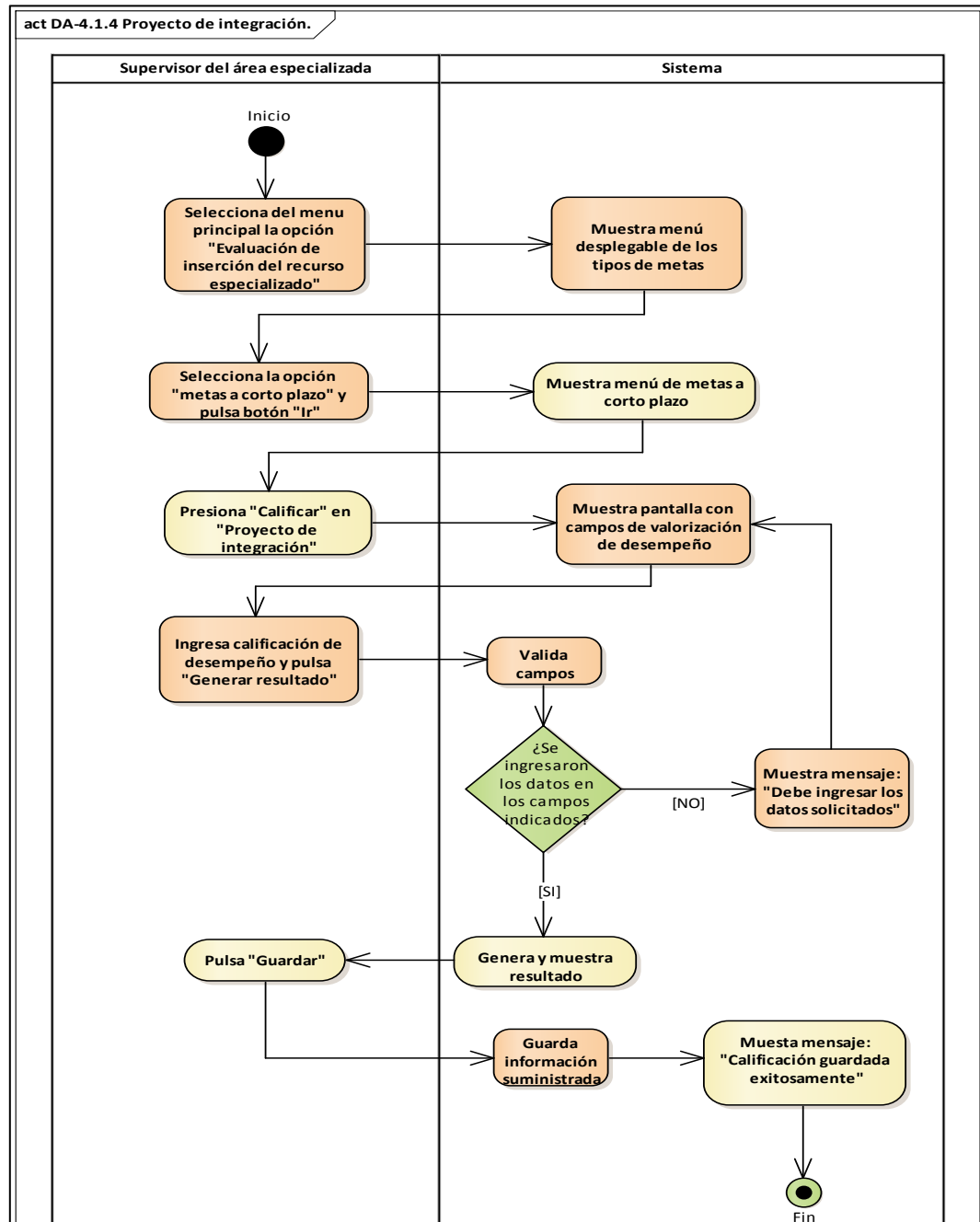


Diagrama 208. Diagrama de Actividad Proyecto de integración
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

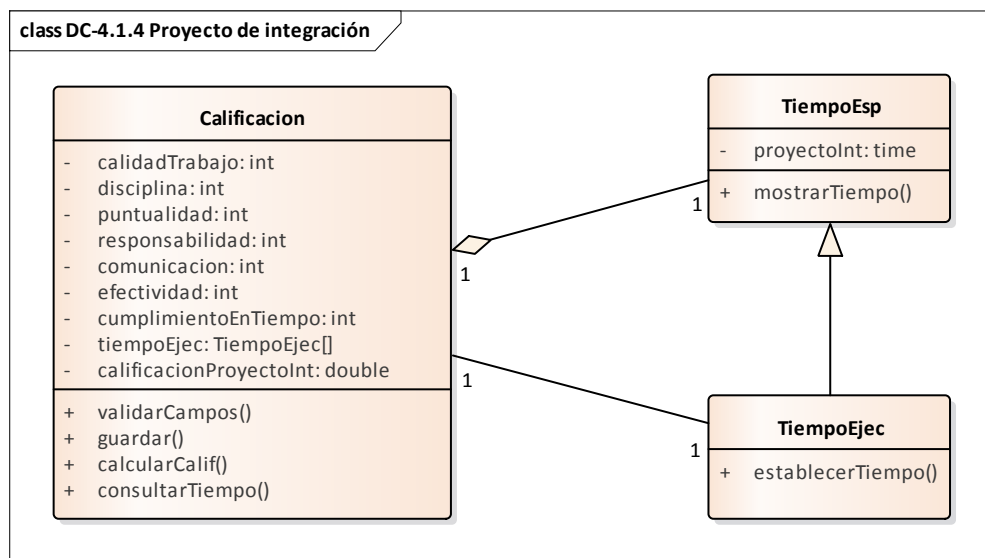


Diagrama 209. Diagrama de Clases Proyecto de integración

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0 Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

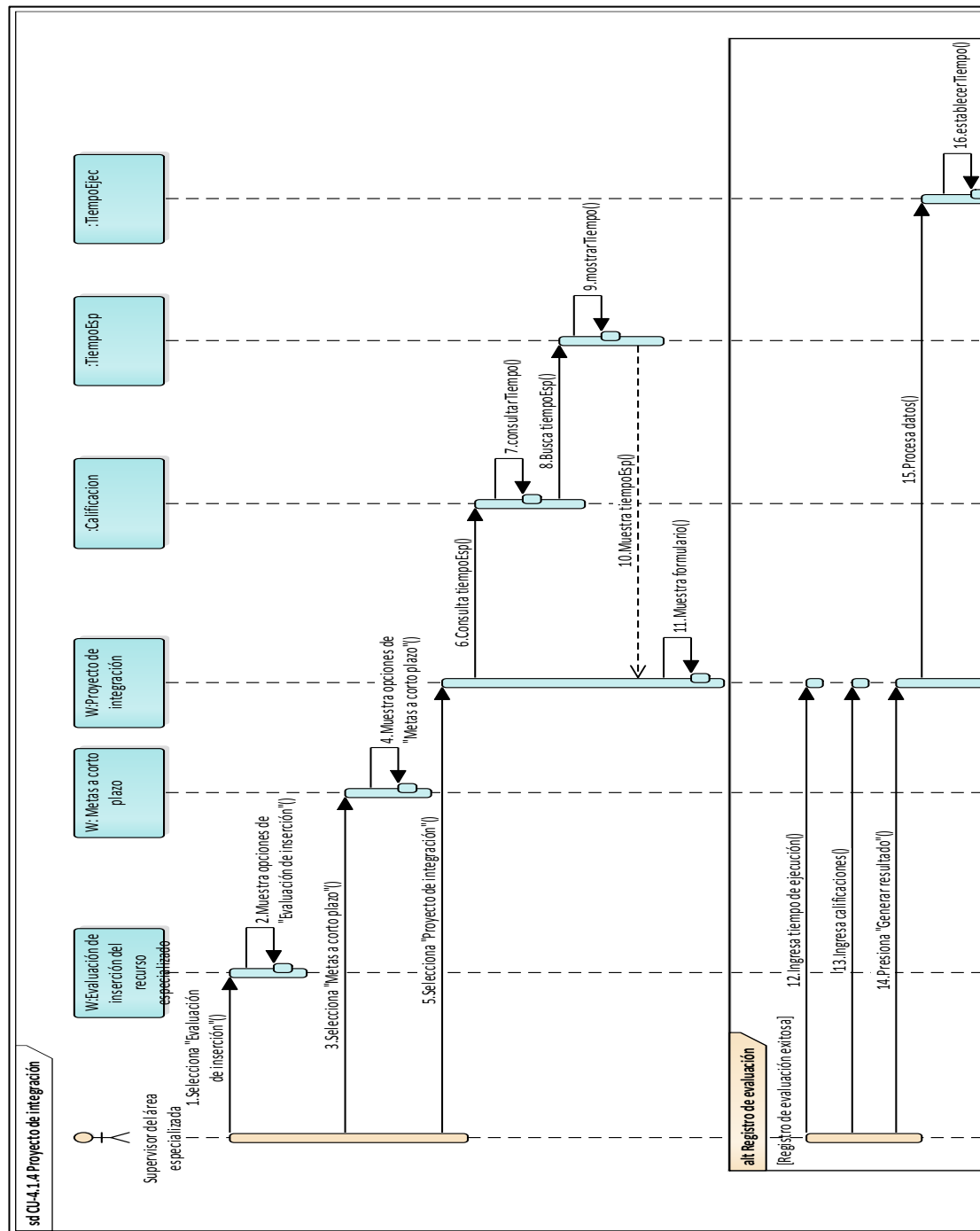
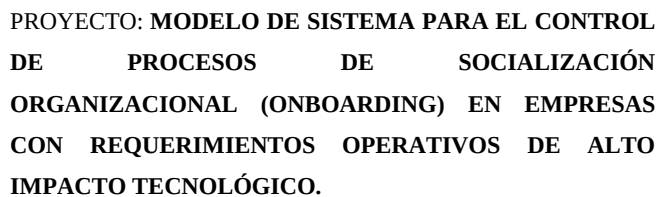


Diagrama 210. Diagrama de Secuencia Proyecto de integración



Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos

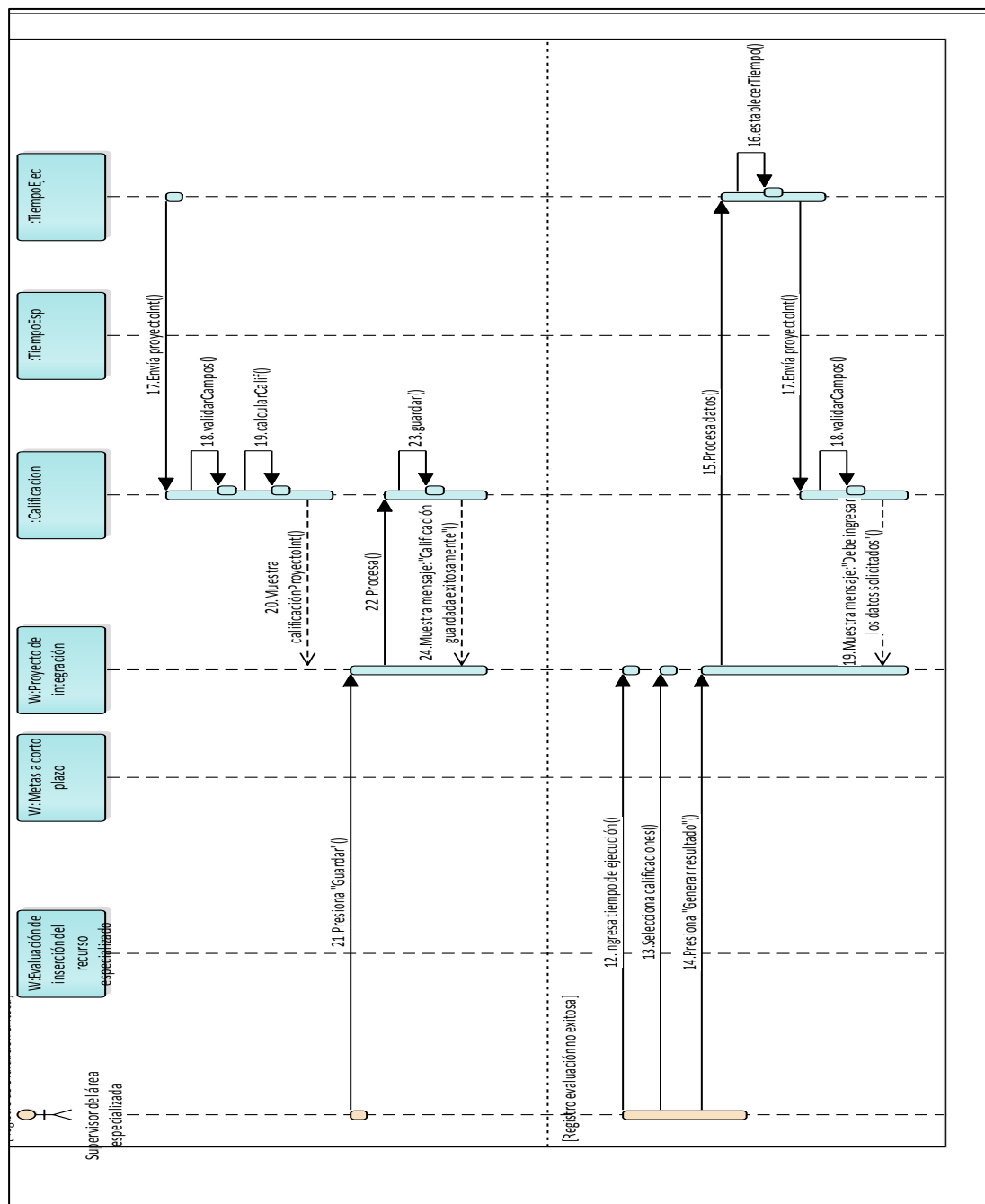


Diagrama 210. Diagrama de Secuencia Proyecto de integración (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 46: Proyecto de adaptación

Cuadro 87. Escenario para Caso de Uso Proyecto de adaptación

CASO DE USO	Proyecto de adaptación	CU-4.2.1
Actores:	Supervisor del área especializada.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-22, RF-31	
Propósito:	Valorar un proyecto o meta grande que haya estado estipulado para ser cumplido durante el periodo de mediano plazo. Mantener un registro donde consta que cumplió con la actividad.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa la modulo “Proyecto de adaptación” ubicado en “Metas a mediano plazo” de “Evaluación de inserción del recurso especializado”. El proceso inicia cuando el usuario ingresa la calificación de desempeño y pulsa “Generar resultado”. El caso de uso finaliza cuando el sistema guarda la calificación para la sección.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario se encuentra en el módulo “Proyecto de adaptación”.	
Postcondición:	El usuario ha asignado la calificación y el sistema guardó dicha calificación.	

Fuente: Autores (2019)

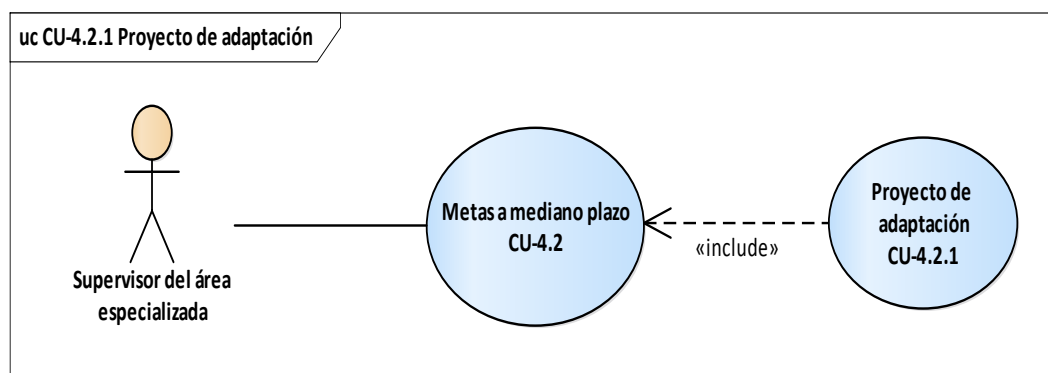


Diagrama 211. Diagrama de Caso de Uso Proyecto de adaptación

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

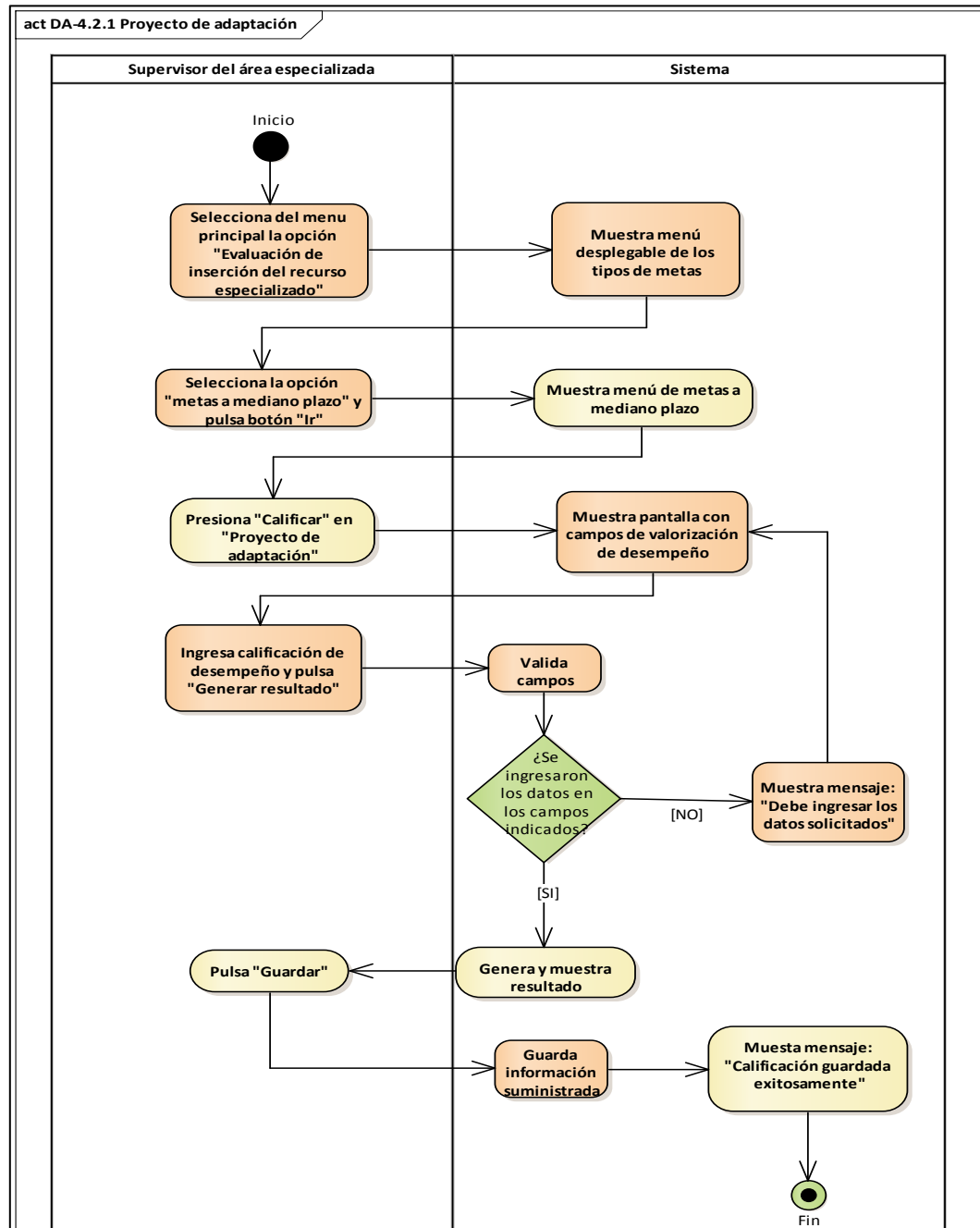


Diagrama 212. Diagrama de Actividad Proyecto de adaptación
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

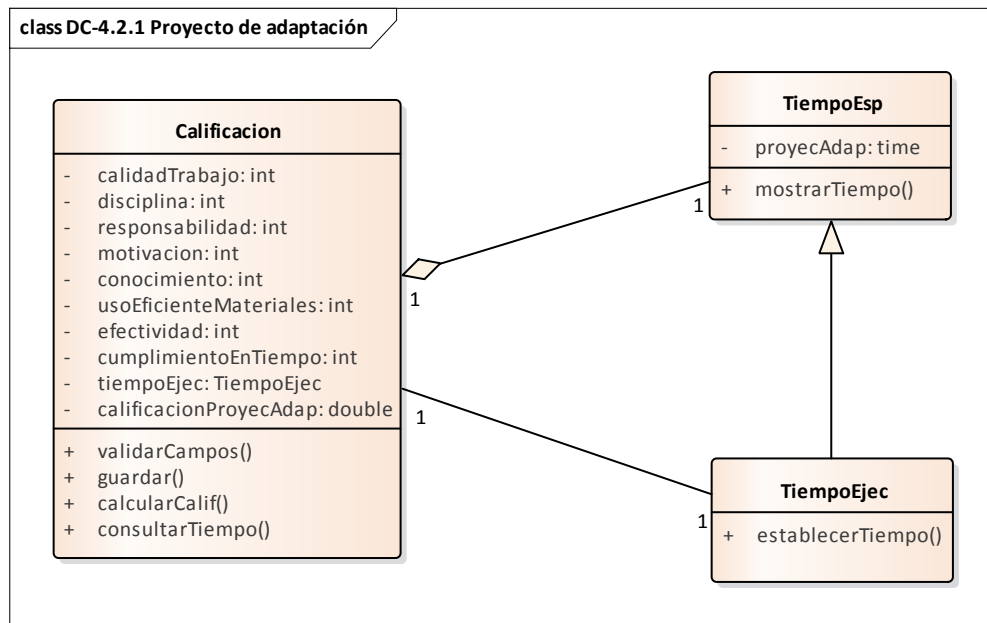


Diagrama 213. Diagrama de Clases Proyecto de adaptación
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

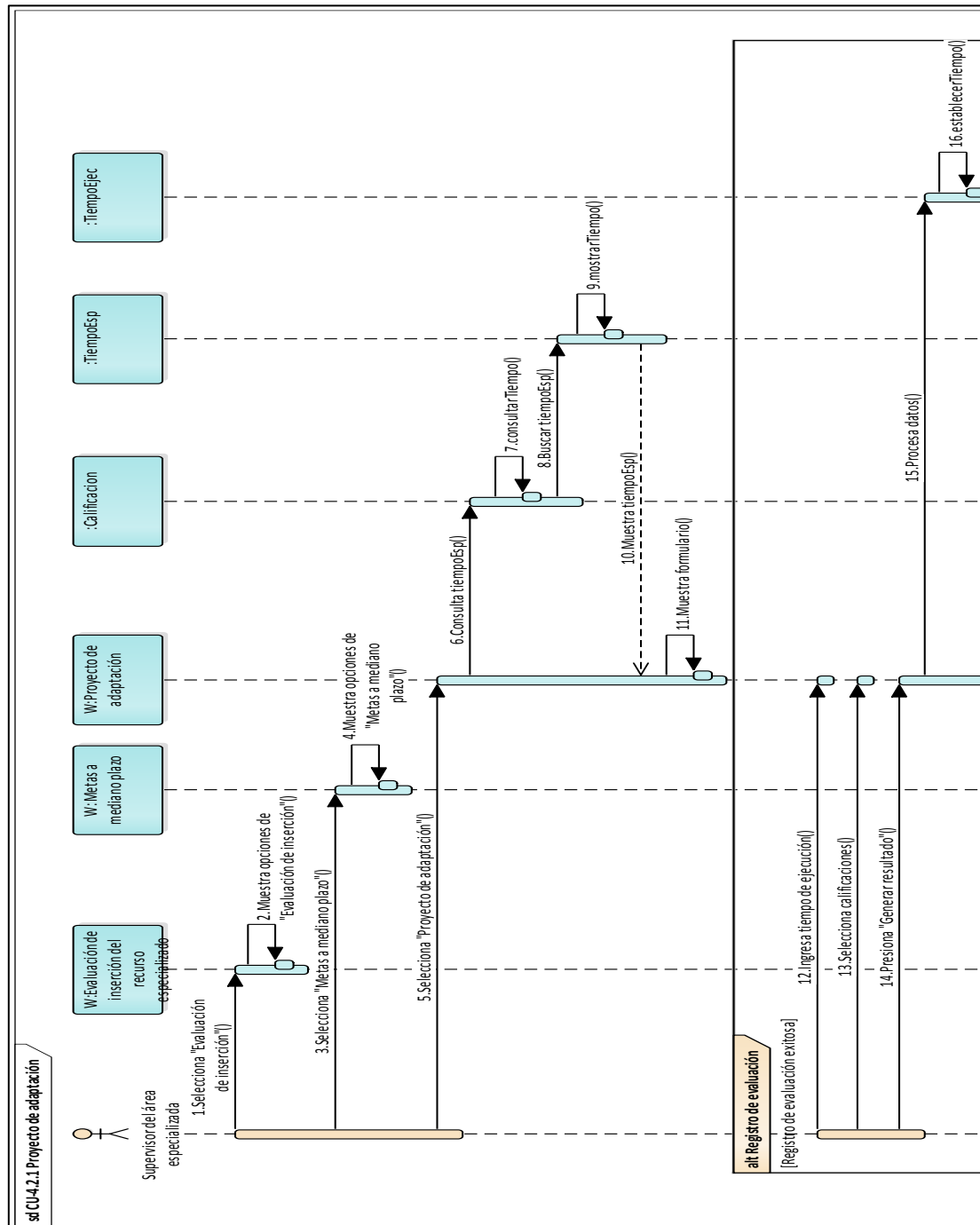
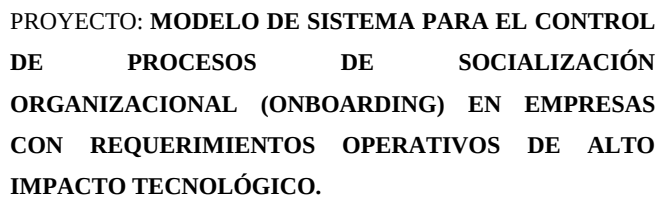


Diagrama 214. Diagrama de Secuencia Proyecto de adaptación



Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos

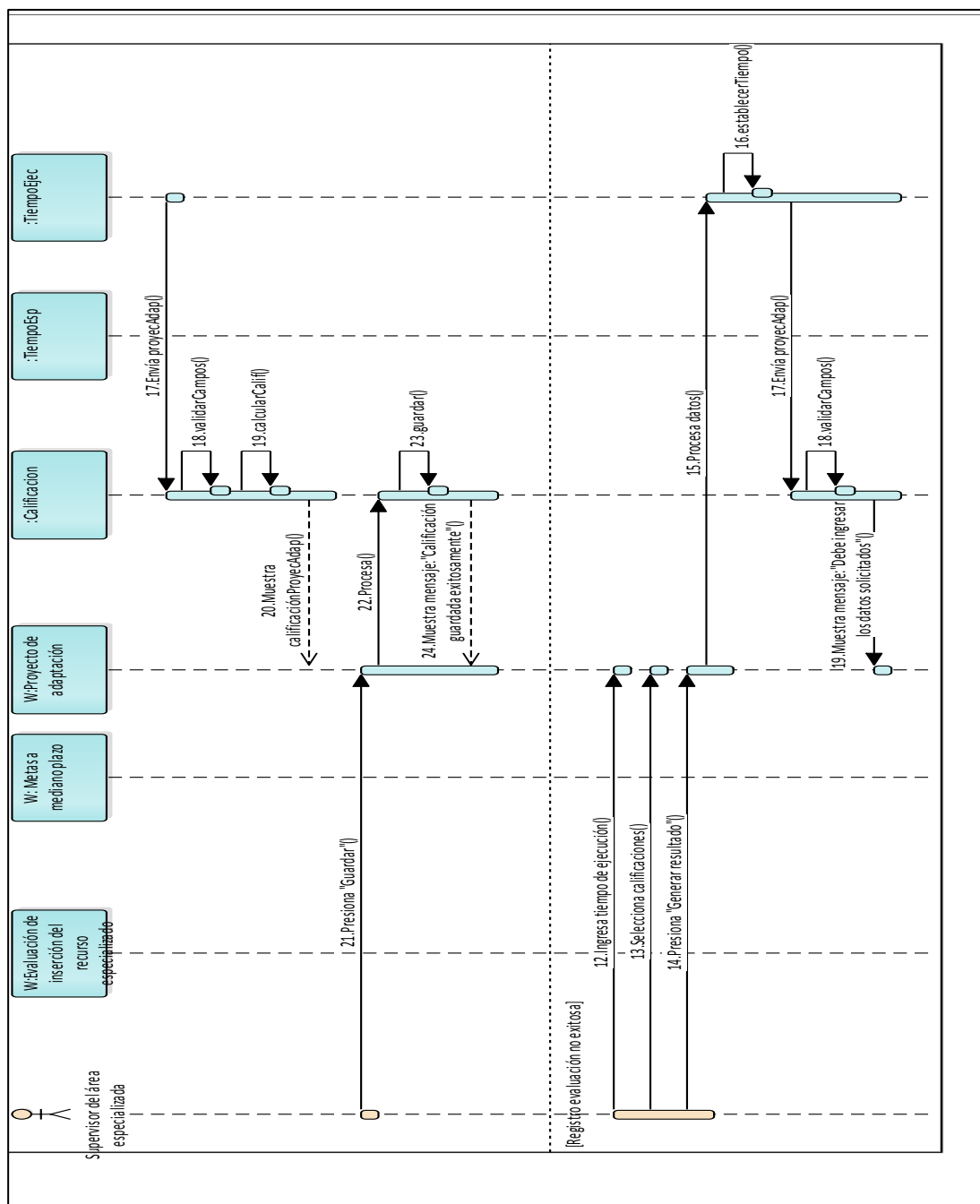


Diagrama 214. Diagrama de Secuencia Proyecto de adaptación (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 47: Integración a equipos de trabajo

Cuadro 88. Escenario para Caso de Uso Integración a equipos de trabajo

CASO DE USO	Integración a equipos de trabajo	CU-4.2.2
Actores:	Supervisor del área especializada.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-22, RF-31	
Propósito:	Valorar la colaboración y trabajo en equipo que no sean necesariamente de su área de trabajo. Mantener un registro donde consta que cumplió con la actividad.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa la modulo “Integración a equipos de trabajo” ubicado en “Metas a mediano plazo” de “Evaluación de inserción del recurso especializado”. El proceso inicia cuando el usuario ingresa la calificación de desempeño y pulsa “Generar resultado”. El caso de uso finaliza cuando el sistema guarda la calificación para la sección.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario se encuentra en el módulo “Integración a equipos de trabajo”.	
Postcondición:	El usuario ha asignado la calificación y el sistema guardó dicha calificación.	

Fuente: Autores (2019)

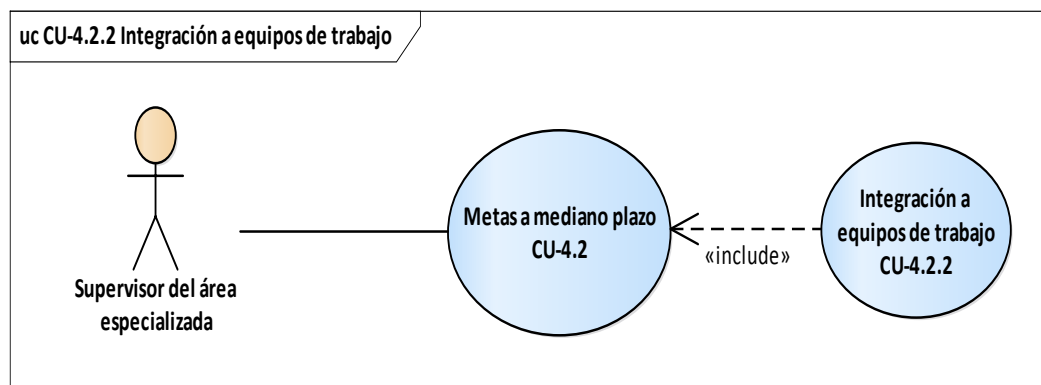


Diagrama 215. Diagrama de Caso de Uso Integración a equipos de trabajo

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

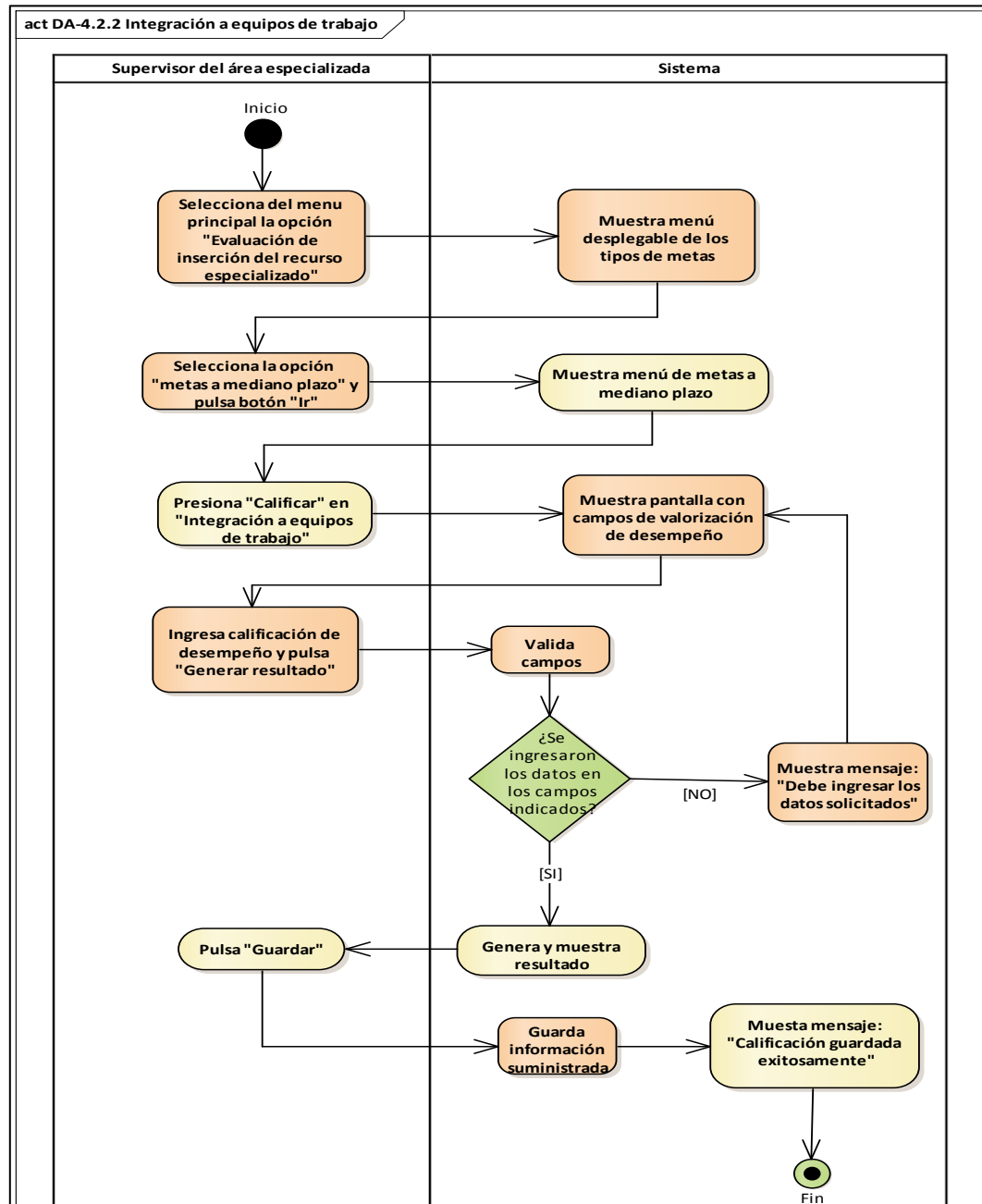


Diagrama 216. Diagrama de Actividad Integración a equipos de trabajo

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

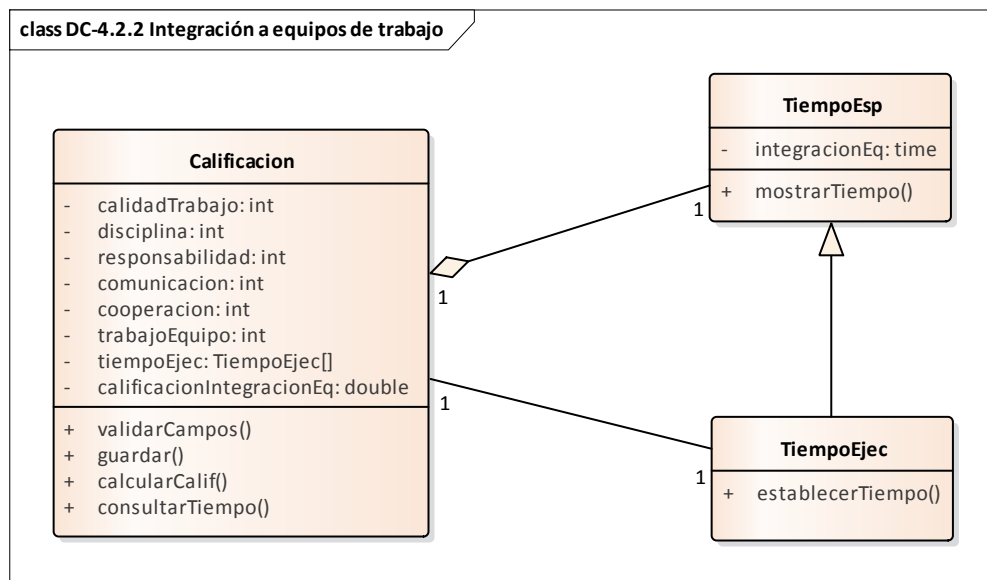


Diagrama 217. Diagrama de Clases Integración a equipos de trabajo

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

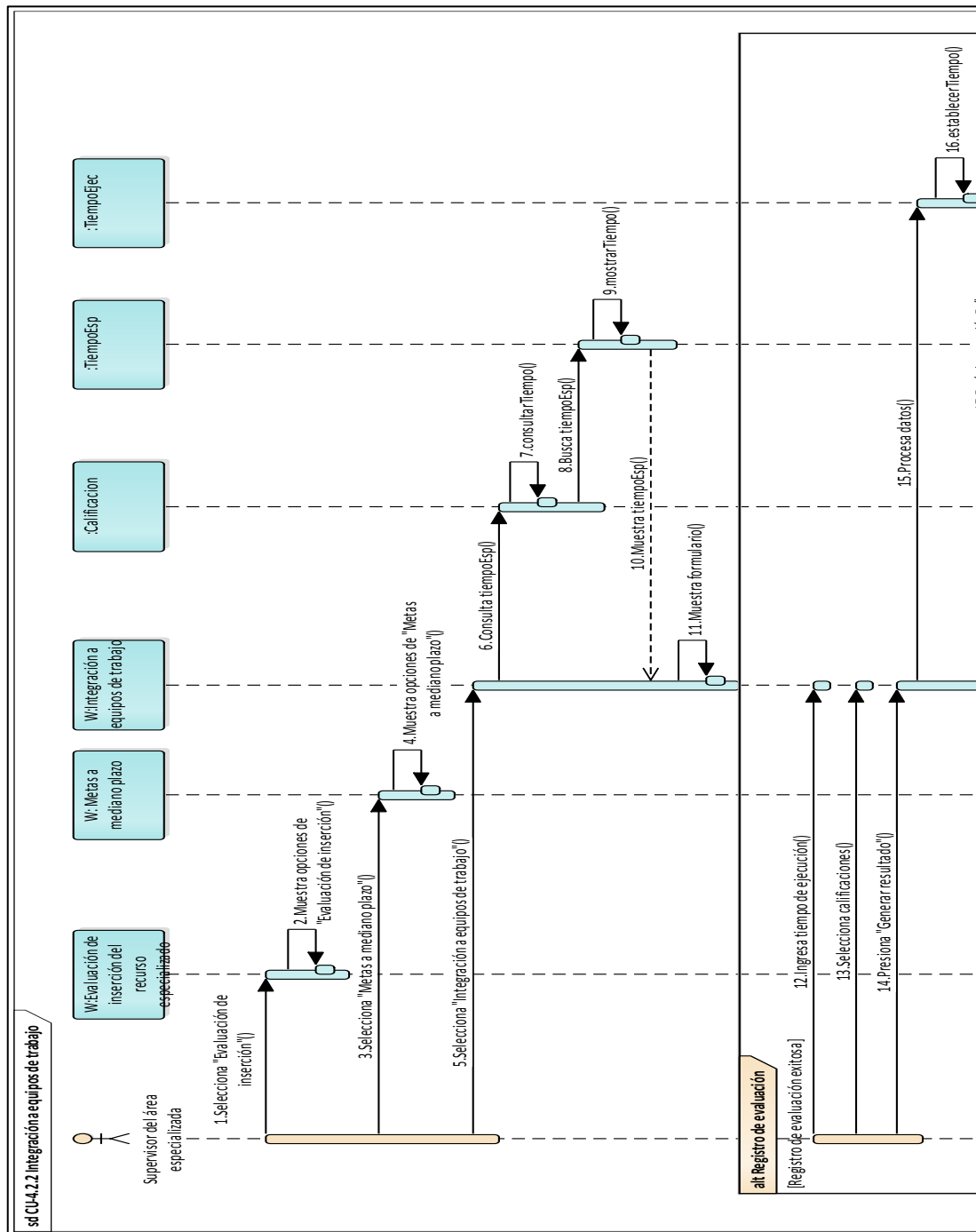
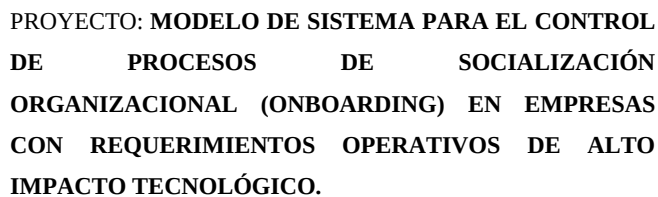


Diagrama 218. Diagrama de Secuencia Integración a equipos de trabajo



Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos

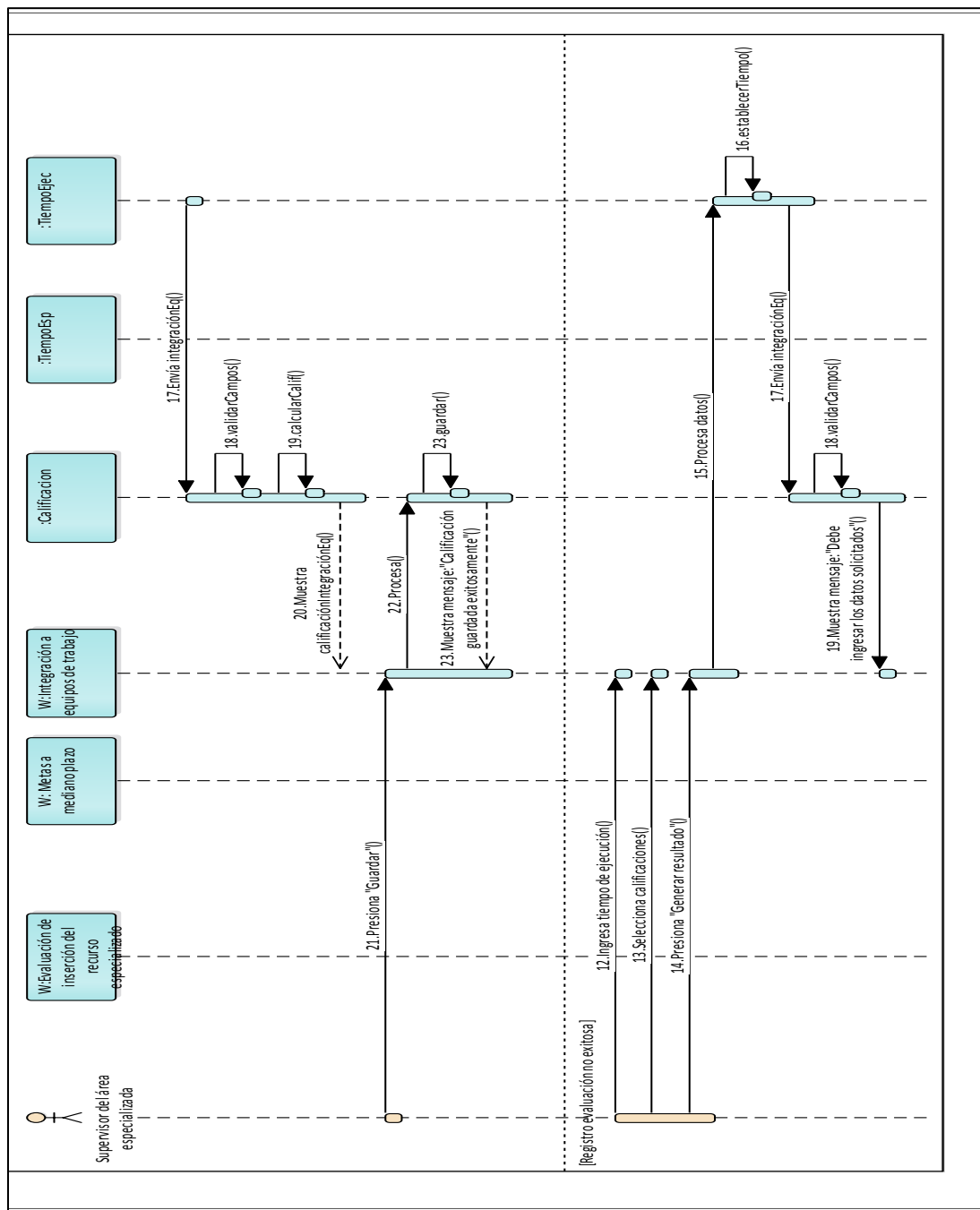


Diagrama 218. Diagrama de Secuencia Integración a equipos de trabajo (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 48: Integración de avance

Cuadro 89. Escenario para Caso de Uso Integración de avance

CASO DE USO	Integración de avance	CU-4.2.3
Actores:	Supervisor del área especializada.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-22, RF-31	
Propósito:	Valorar la asistencia e interés a las reuniones. Mantener un registro donde consta que cumplió con la actividad.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa la modulo “Integración de avance” ubicado en “Metas a mediano plazo” de “Evaluación de inserción del recurso especializado”. El proceso inicia cuando el usuario ingresa la calificación de desempeño y pulsa “Generar resultado”. El caso de uso finaliza cuando el sistema guarda la calificación para la sección.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario se encuentra en el módulo “Integración de avance”.	
Postcondición:	El usuario ha asignado la calificación y el sistema guardó dicha calificación.	

Fuente: Autores (2019)

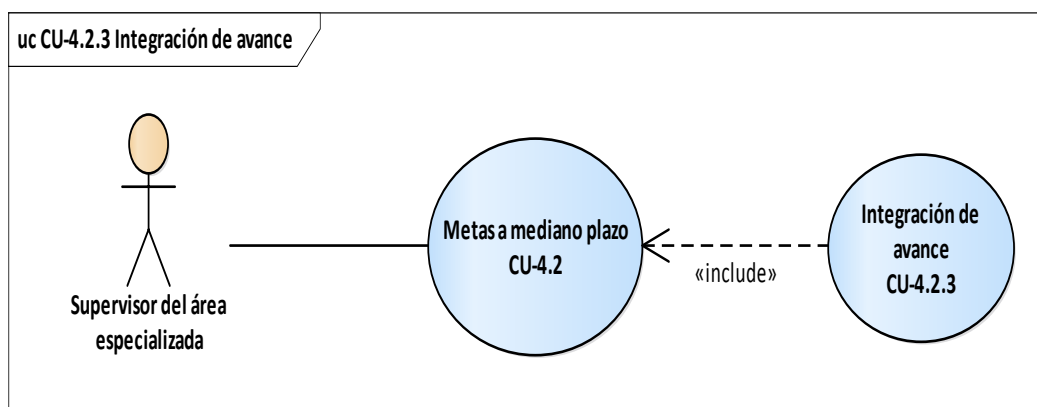


Diagrama 219. Diagrama de Caso de Uso Integración de avance

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

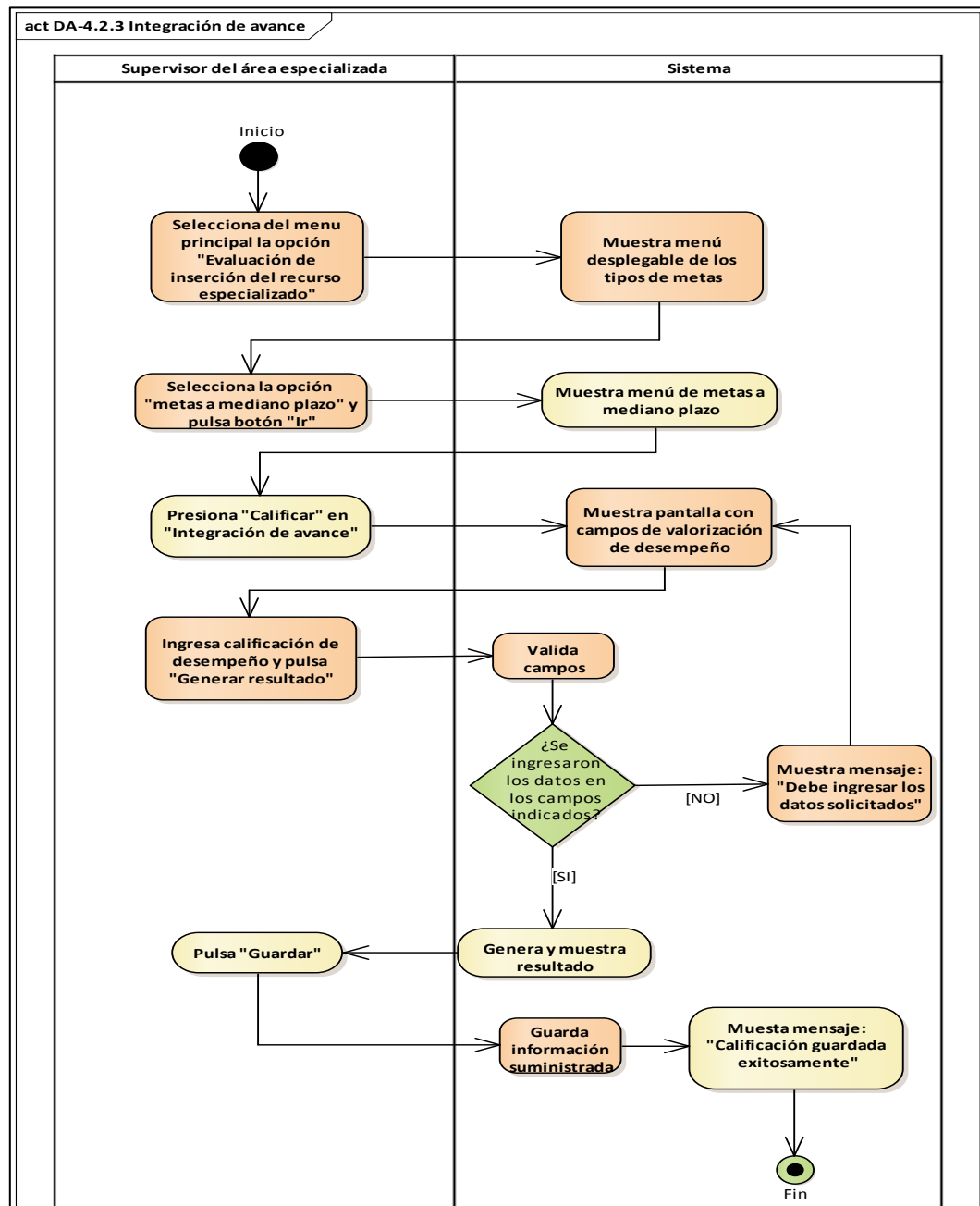


Diagrama 220. Diagrama de Actividad Integración de avance

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

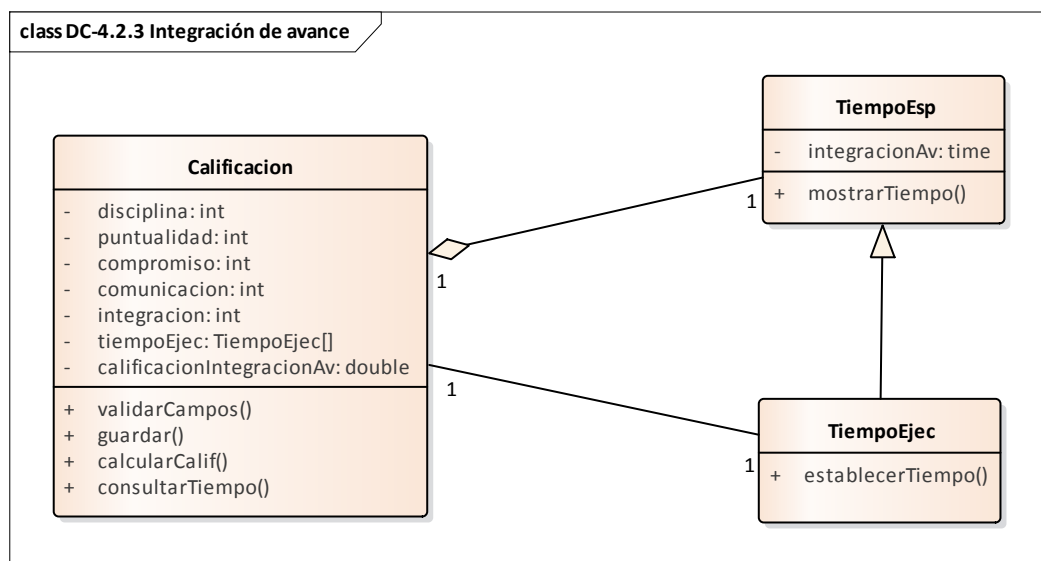


Diagrama 221. Diagrama de Clases Integración de avance

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

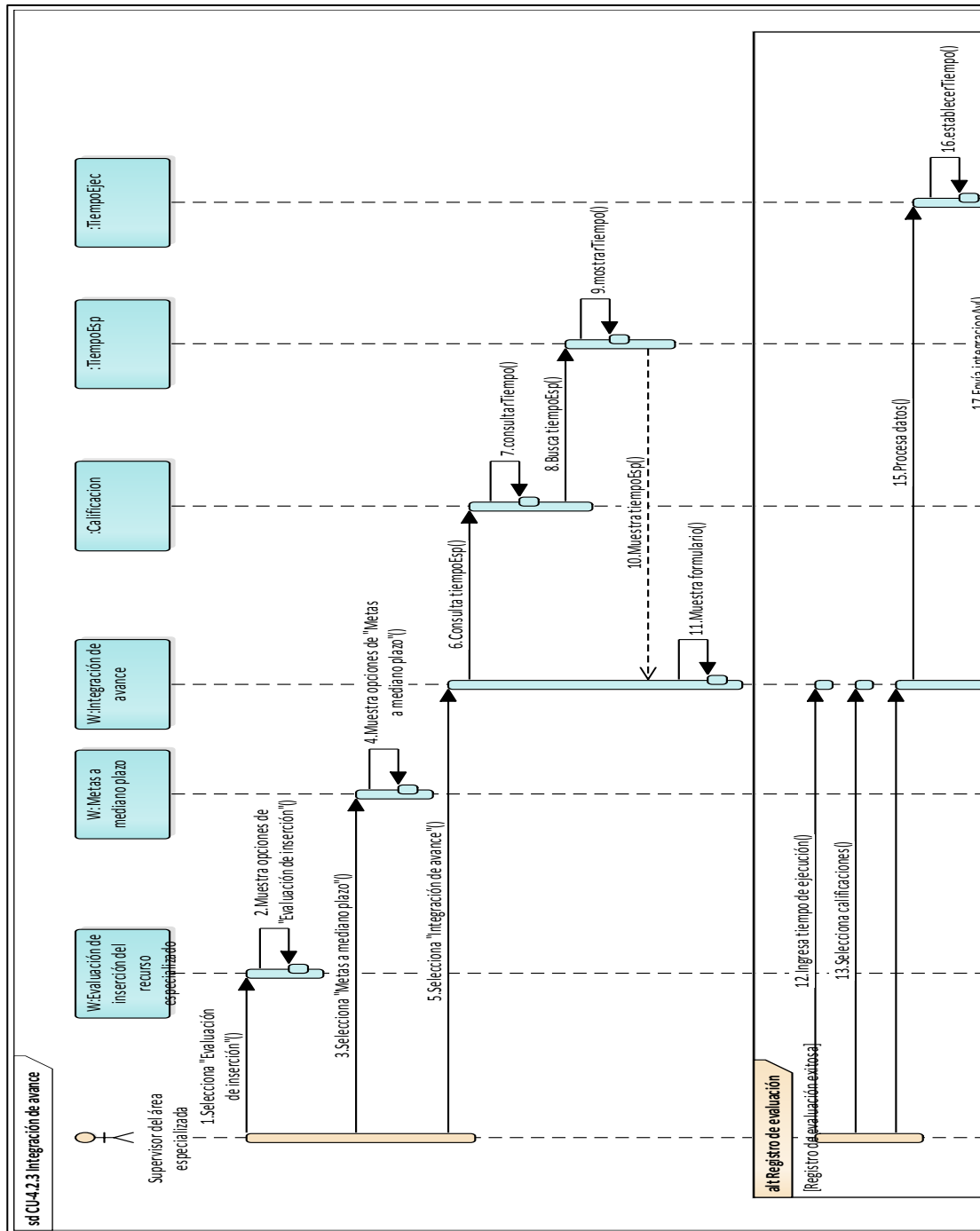


Diagrama 222. Diagrama de Secuencia Integración de avance

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0 Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

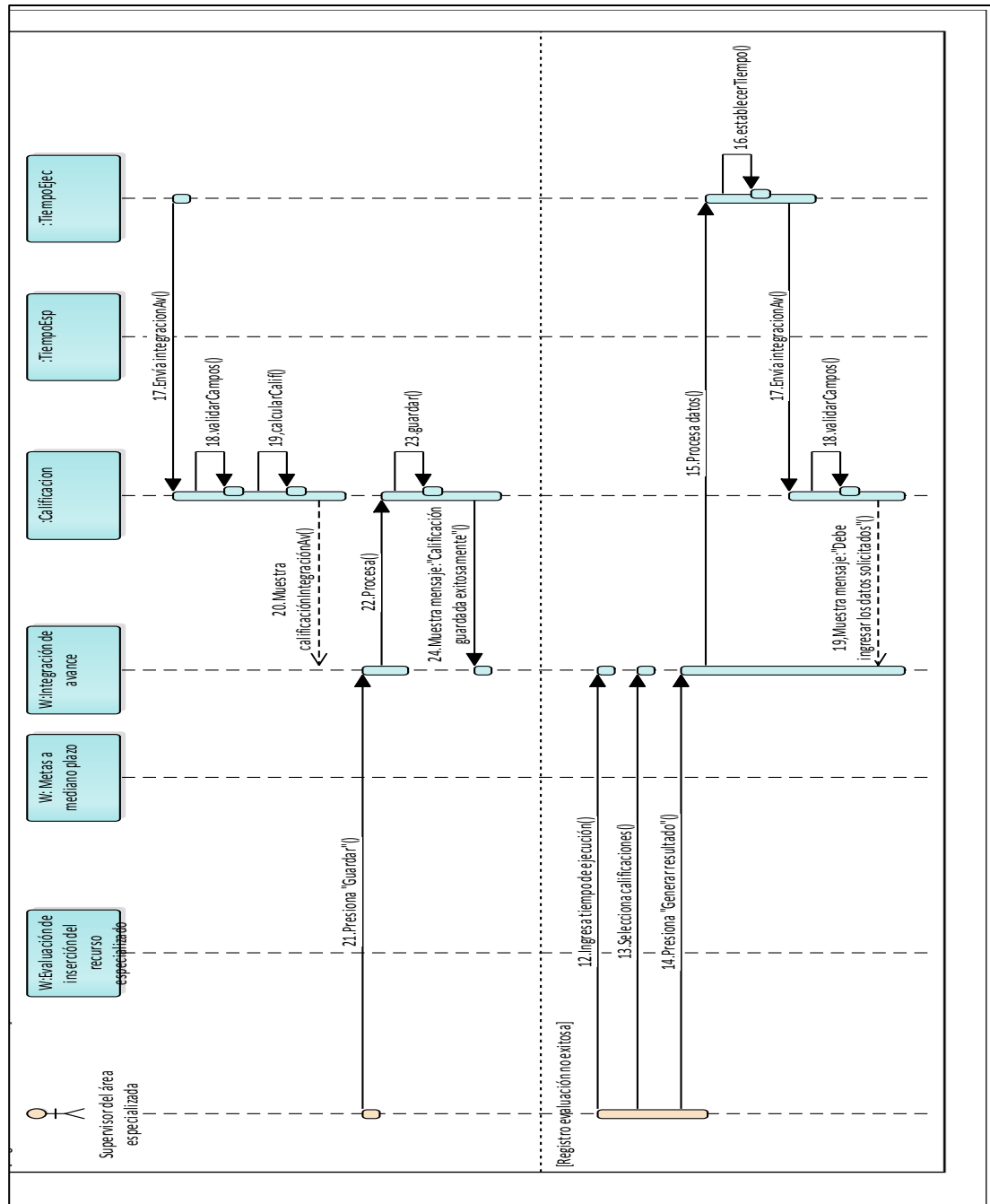


Diagrama 222. Diagrama de Secuencia Integración de avance (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 49: Valorización de resultados

Cuadro 90. Escenario para Caso de Uso Valorización de resultados

CASO DE USO	Valorización de resultados	CU-4.2.4
Actores:	Supervisor del área especializada.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-22, RF-31	
Propósito:	Valorar el manejo y control numérico del recurso especializado en cuanto a prever los resultados de las metas por cumplir. Mantener un registro donde consta que cumplió con la actividad.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa la modulo “Valorización de resultados” ubicado en “Metas a mediano plazo” de “Evaluación de inserción del recurso especializado”. El proceso inicia cuando el usuario ingresa la calificación de desempeño y pulsa “Generar resultado”. El caso de uso finaliza cuando el sistema guarda la calificación para la sección.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario se encuentra en el módulo “Valorización de resultados”.	
Postcondición:	El usuario ha asignado la calificación y el sistema guardó dicha calificación.	

Fuente: Autores (2019)

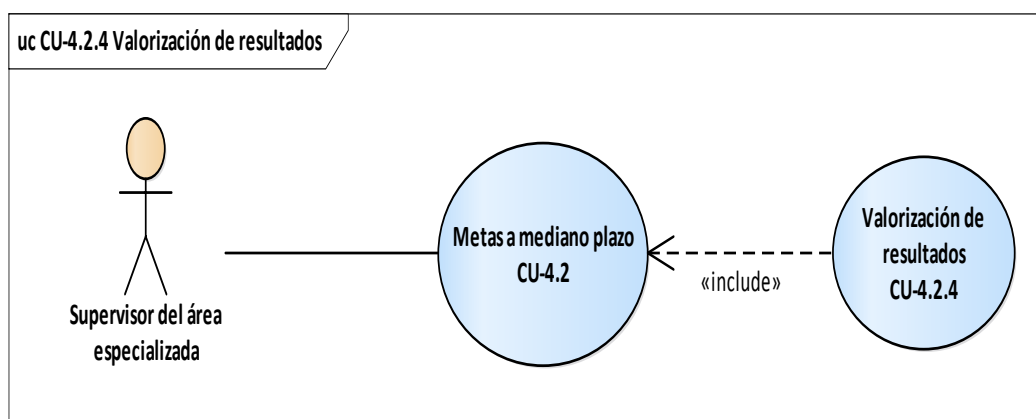


Diagrama 223. Diagrama de Caso de Uso Valorización de resultados

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

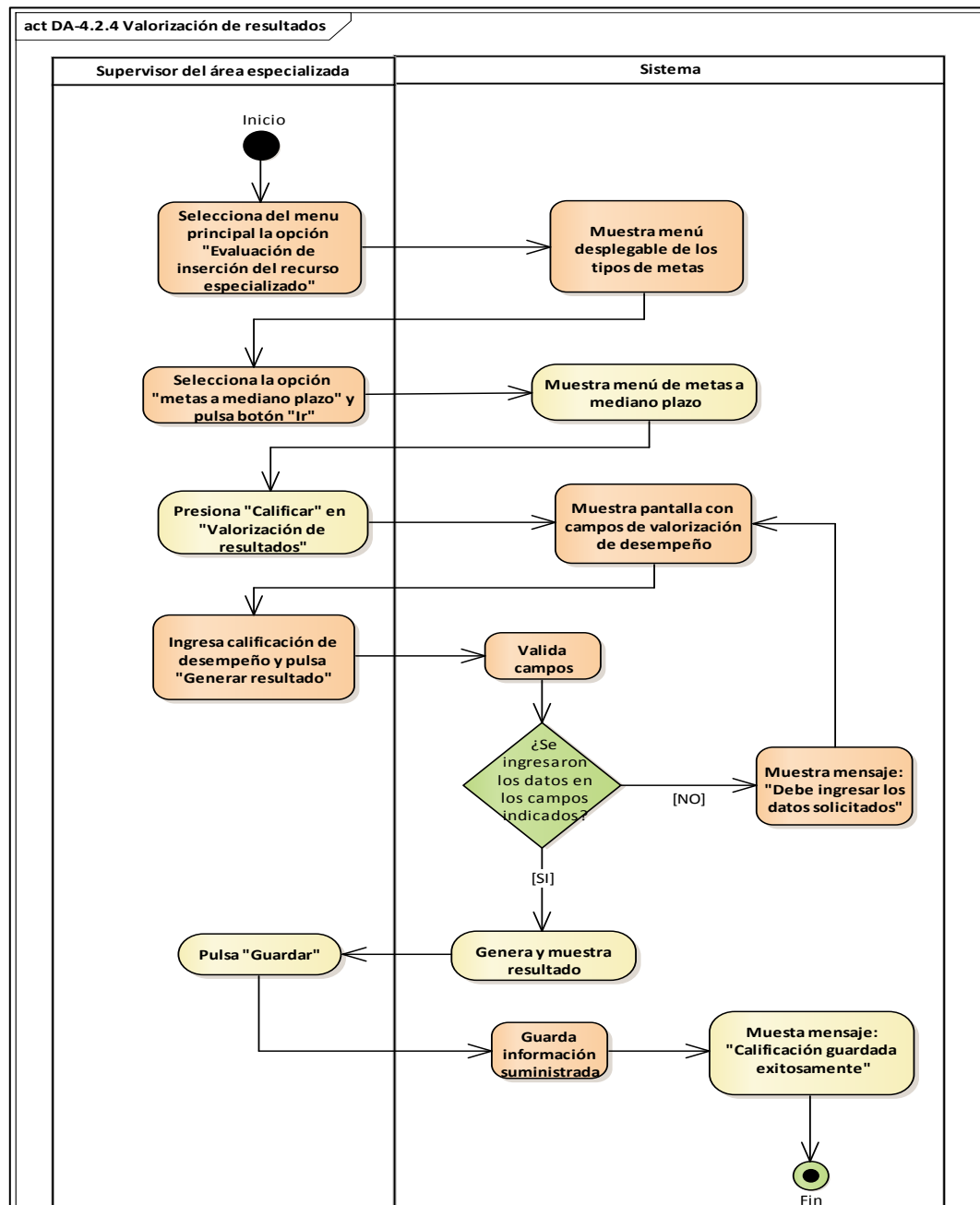


Diagrama 224. Diagrama de Actividad Valorización de resultados

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

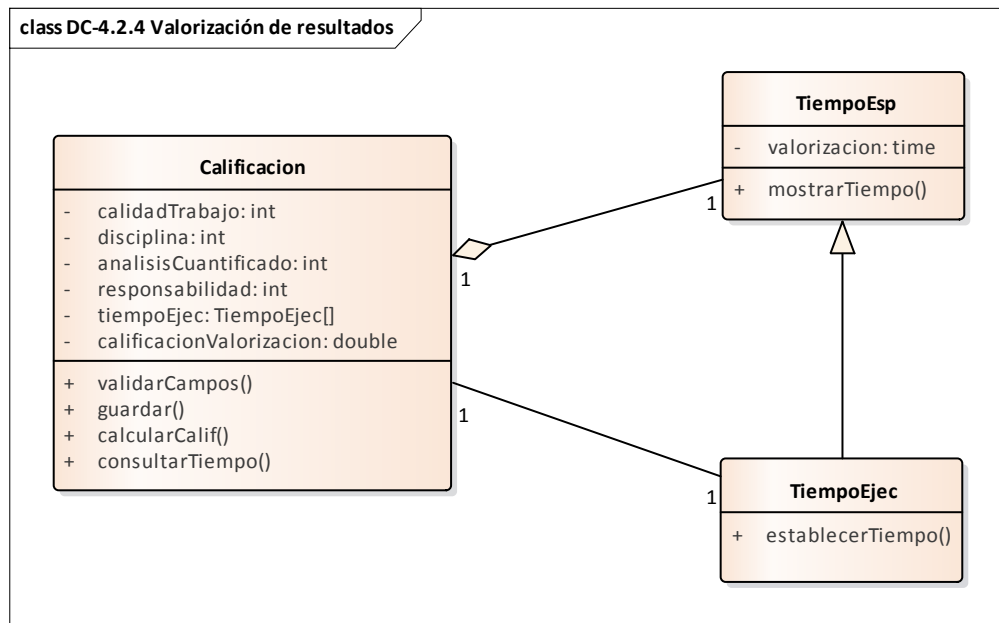


Diagrama 225. Diagrama de Clases Valorización de resultados
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

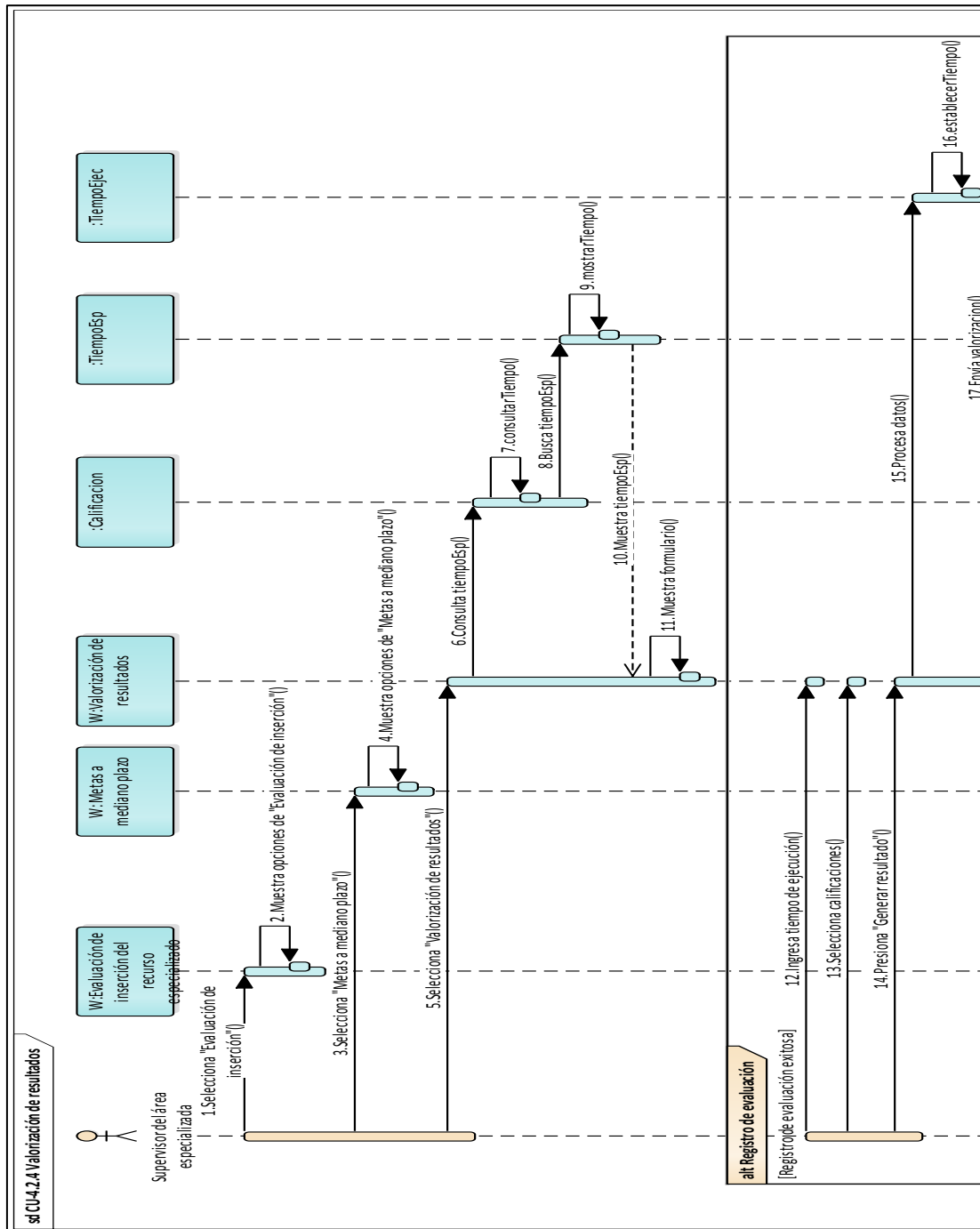


Diagrama 226. Diagrama de Secuencia Valorización de resultados

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

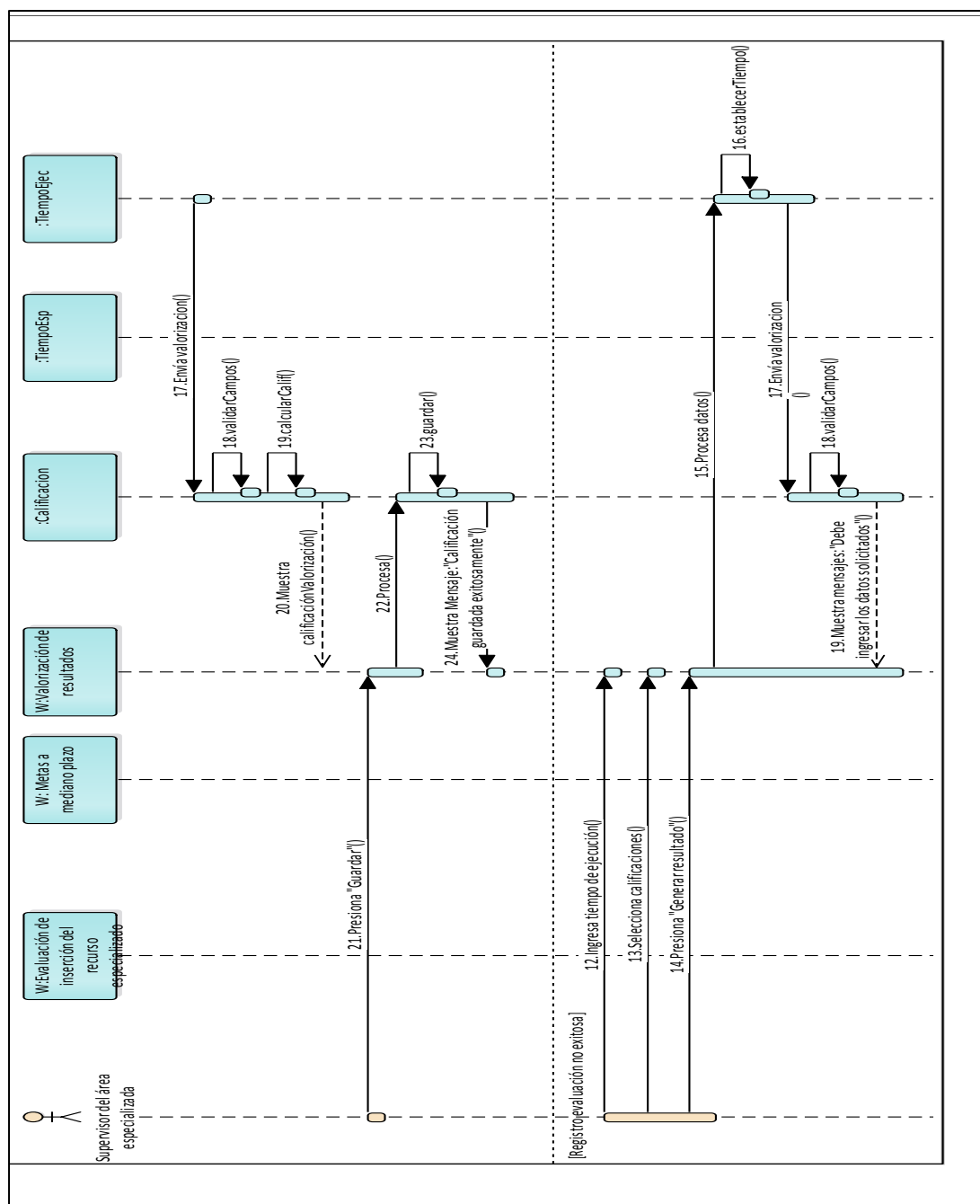


Diagrama 226. Diagrama de Secuencia Valorización de resultados (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 50: Proyecto independiente

Cuadro 91. Escenario para Caso de Uso Proyecto independiente

CASO DE USO	Proyecto independiente	CU-4.3.1
Actores:	Supervisor del área especializada.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-22, RF-31	
Propósito:	Valorar un proyecto independiente y evaluar capacidad de ponencia. Mantener un registro donde consta que cumplió con la actividad.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa la modulo “Proyecto independiente” ubicado en “Metas a largo plazo” de “Evaluación de inserción del recurso especializado”. El proceso inicia cuando el usuario ingresa la calificación de desempeño y pulsa “Generar resultado”. El caso de uso finaliza cuando el sistema guarda la calificación para la sección.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario se encuentra en el módulo “Proyecto independiente”.	
Postcondición:	El usuario ha asignado la calificación y el sistema guardó dicha calificación.	

Fuente: Autores (2019)

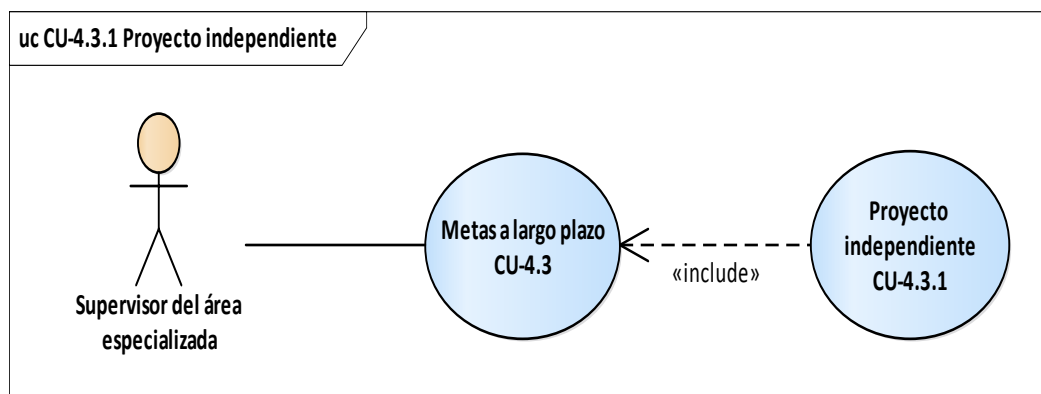


Diagrama 227. Diagrama de Caso de Uso Proyecto independiente

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

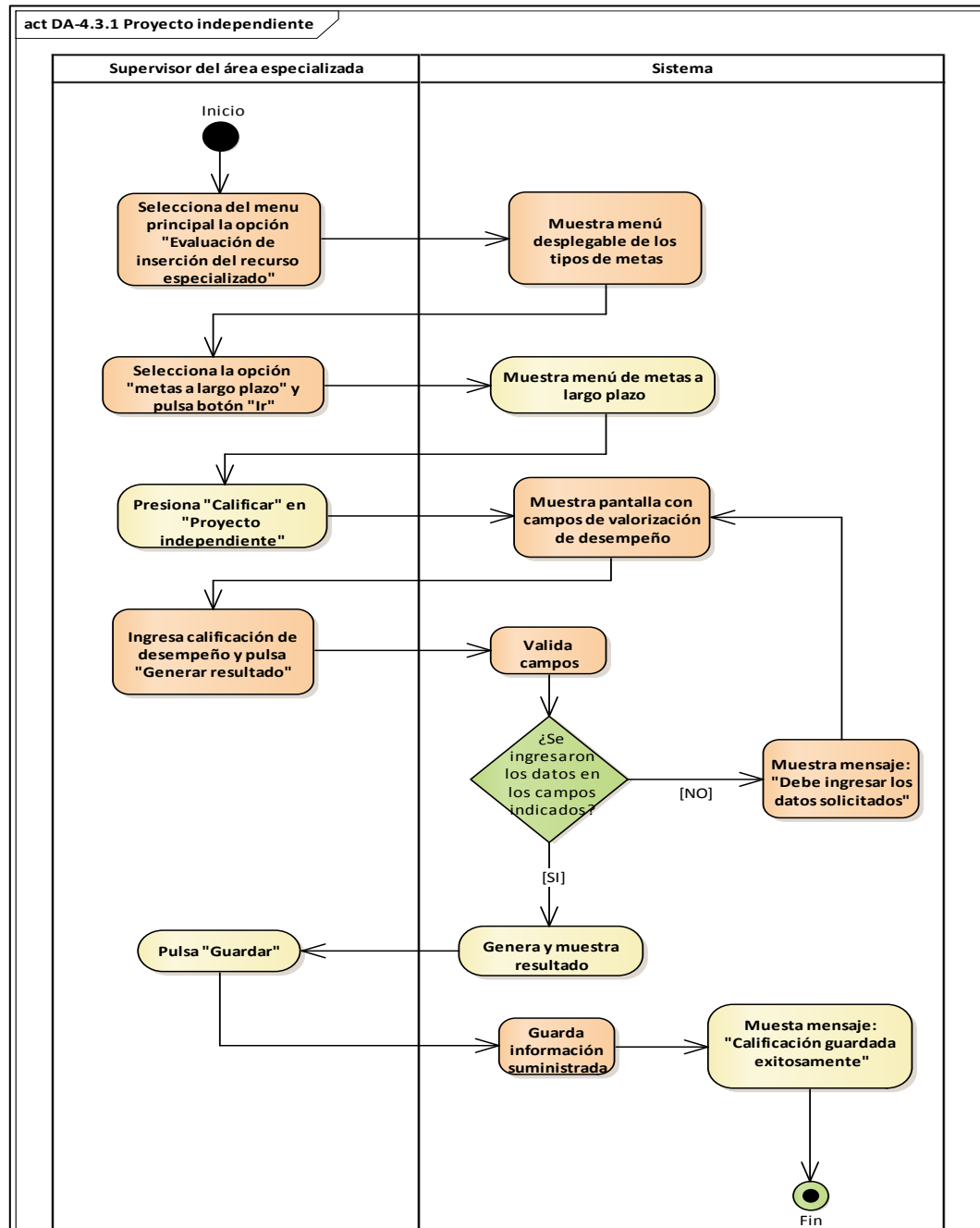


Diagrama 228. Diagrama de Actividad Proyecto independiente
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

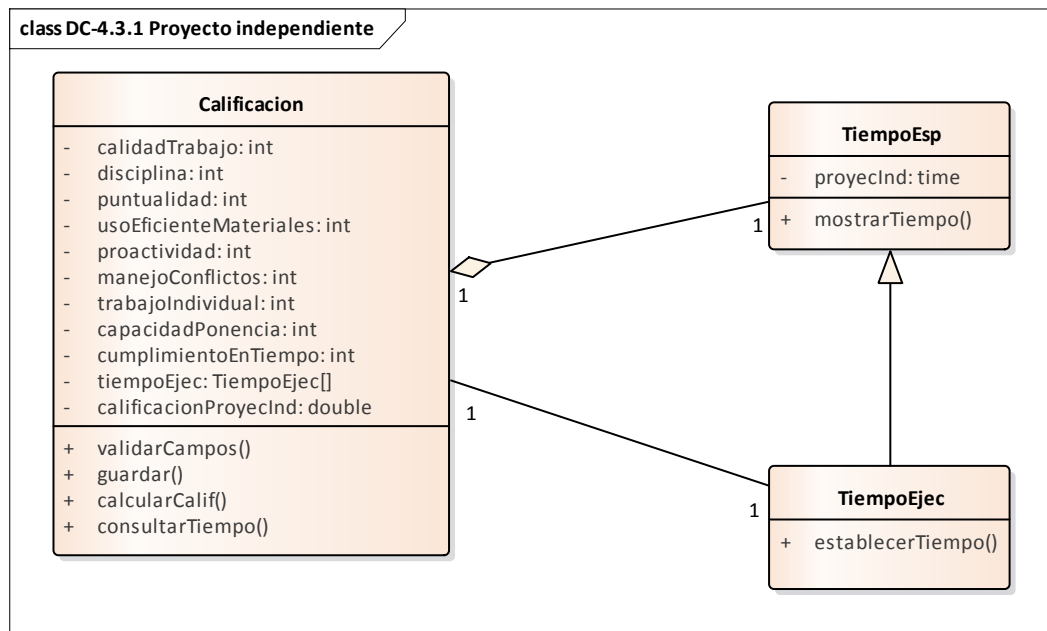


Diagrama 229. Diagrama de Clases Proyecto independiente
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

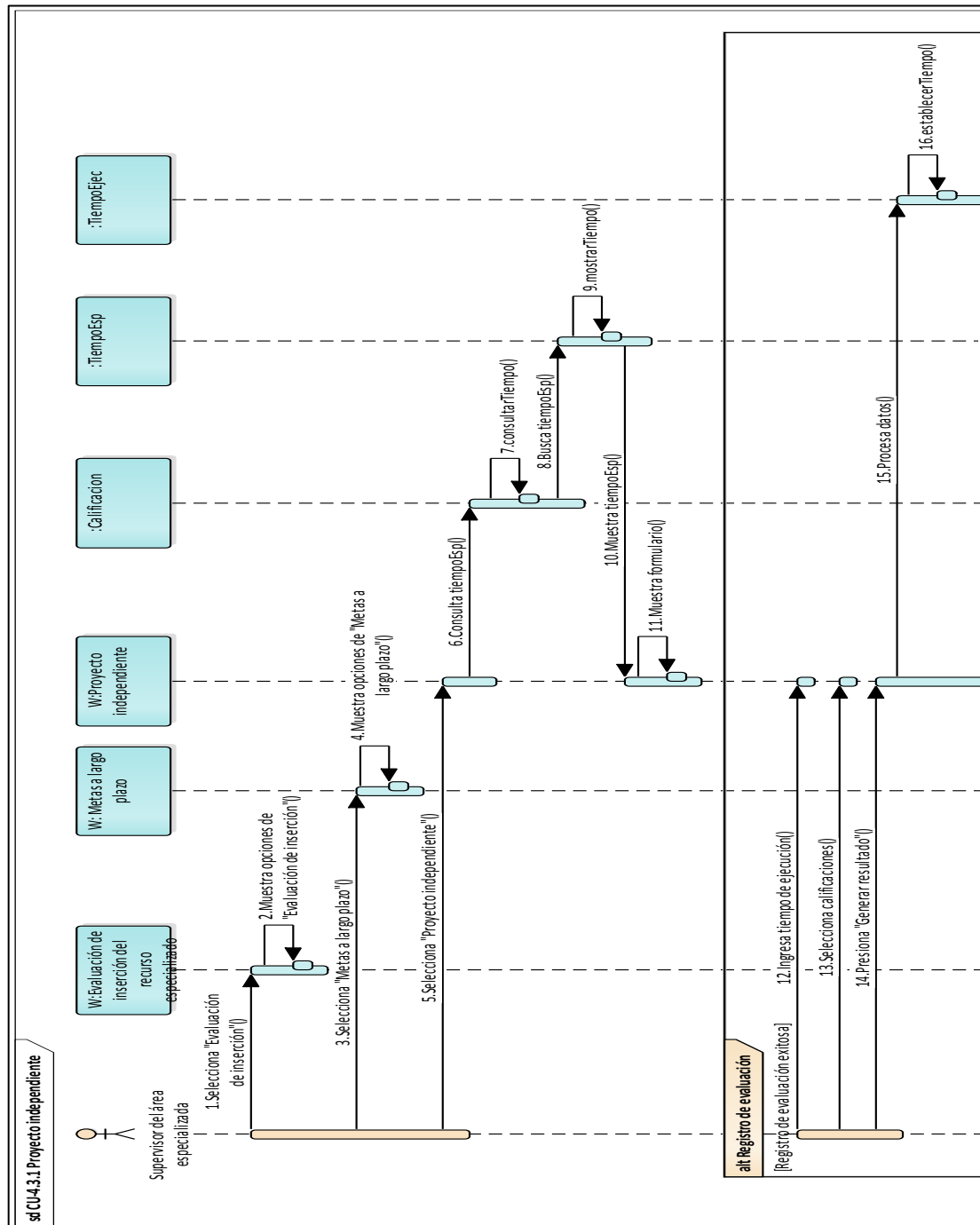
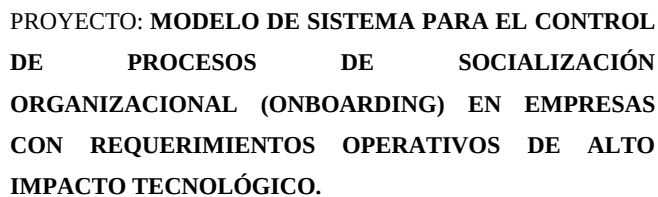


Diagrama 230. Diagrama de Secuencia Proyecto independiente



Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos

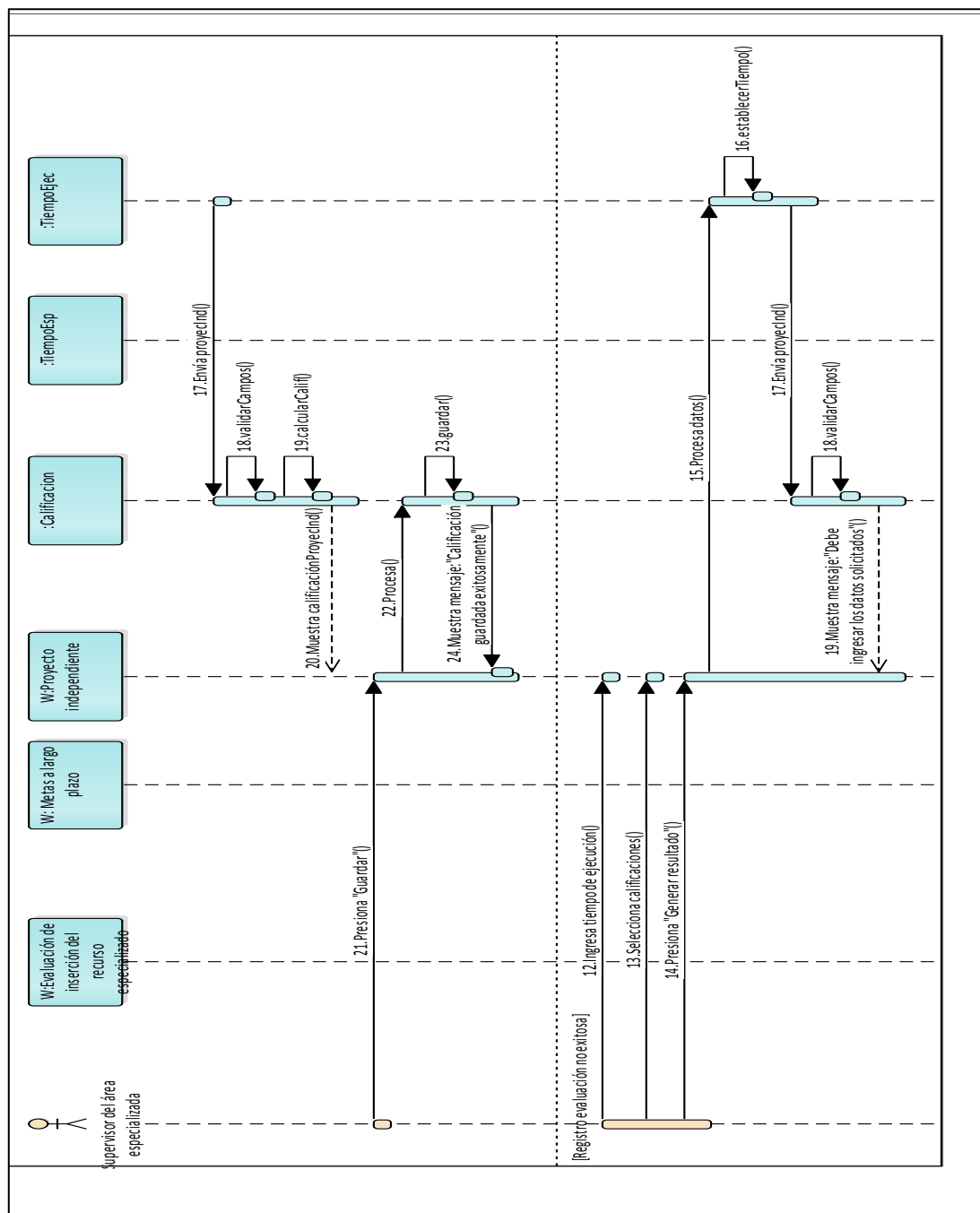


Diagrama 230. Diagrama de Secuencia Proyecto independiente (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 51: Responsabilidades jerárquicas

Cuadro 92. Escenario para Caso de Uso Responsabilidades jerárquicas

CASO DE USO	Responsabilidades jerárquicas	CU-4.3.2
Actores:	Supervisor del área especializada.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-22, RF-31	
Propósito:	Valorar el control de mayores responsabilidades sobre casos de asignaciones corporativas y proyectos manejados en la empresa. Mantener un registro donde consta que cumplió con la actividad.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa la modulo “Responsabilidades jerárquicas” ubicado en “Metas a largo plazo” de “Evaluación de inserción del recurso especializado”. El proceso inicia cuando el usuario ingresa la calificación de desempeño y pulsa “Generar resultado”. El caso de uso finaliza cuando el sistema guarda la calificación para la sección.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario se encuentra en el módulo “Responsabilidades jerárquicas”.	
Postcondición:	El usuario ha asignado la calificación y el sistema guardó dicha calificación.	

Fuente: Autores (2019)

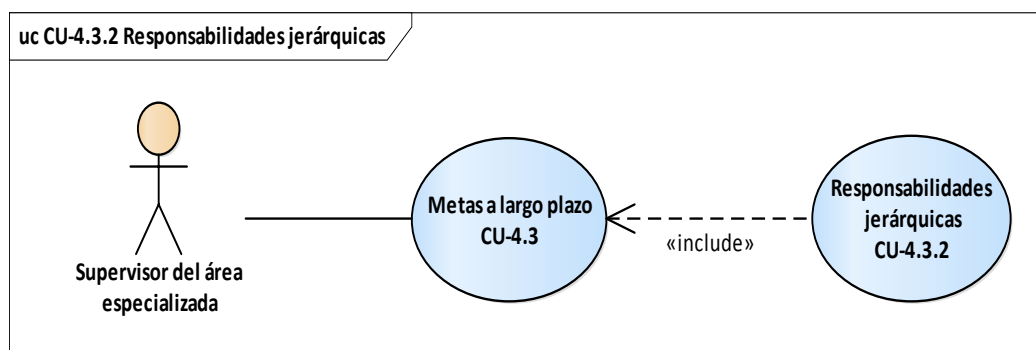


Diagrama 231. Diagrama de Caso de Uso Responsabilidades jerárquicas

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

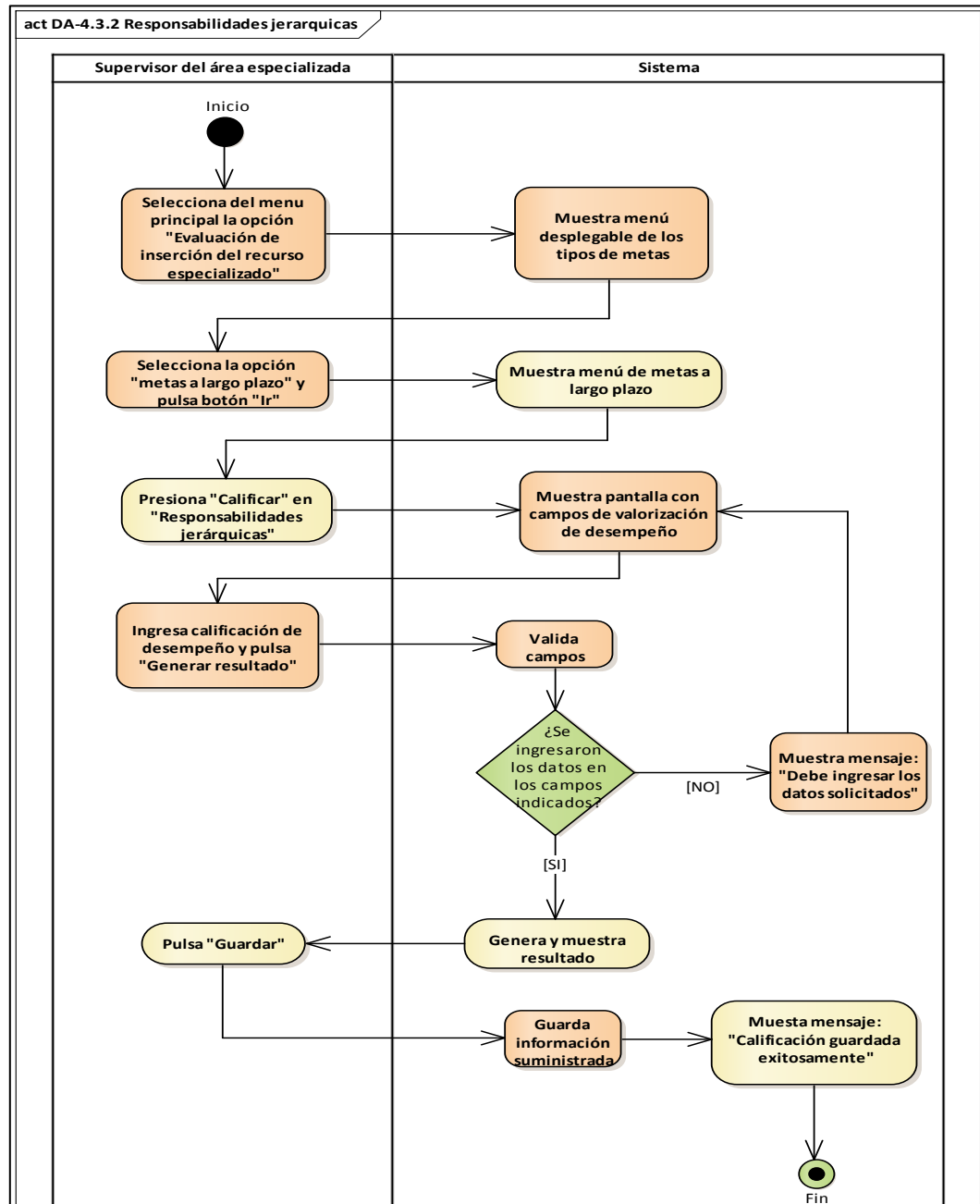


Diagrama 232. Diagrama de Actividad Responsabilidades jerárquicas

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

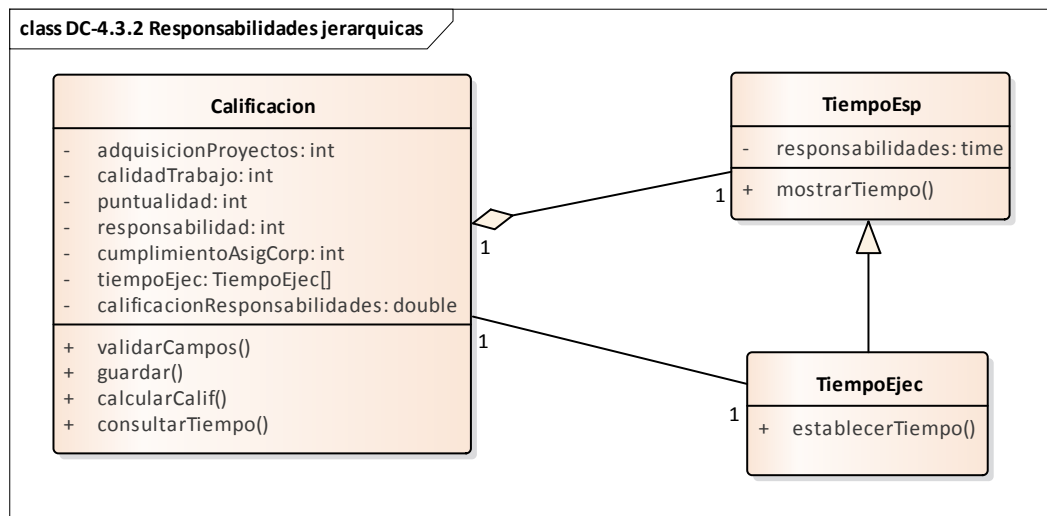


Diagrama 233. Diagrama de Clases Responsabilidades jerárquicas
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

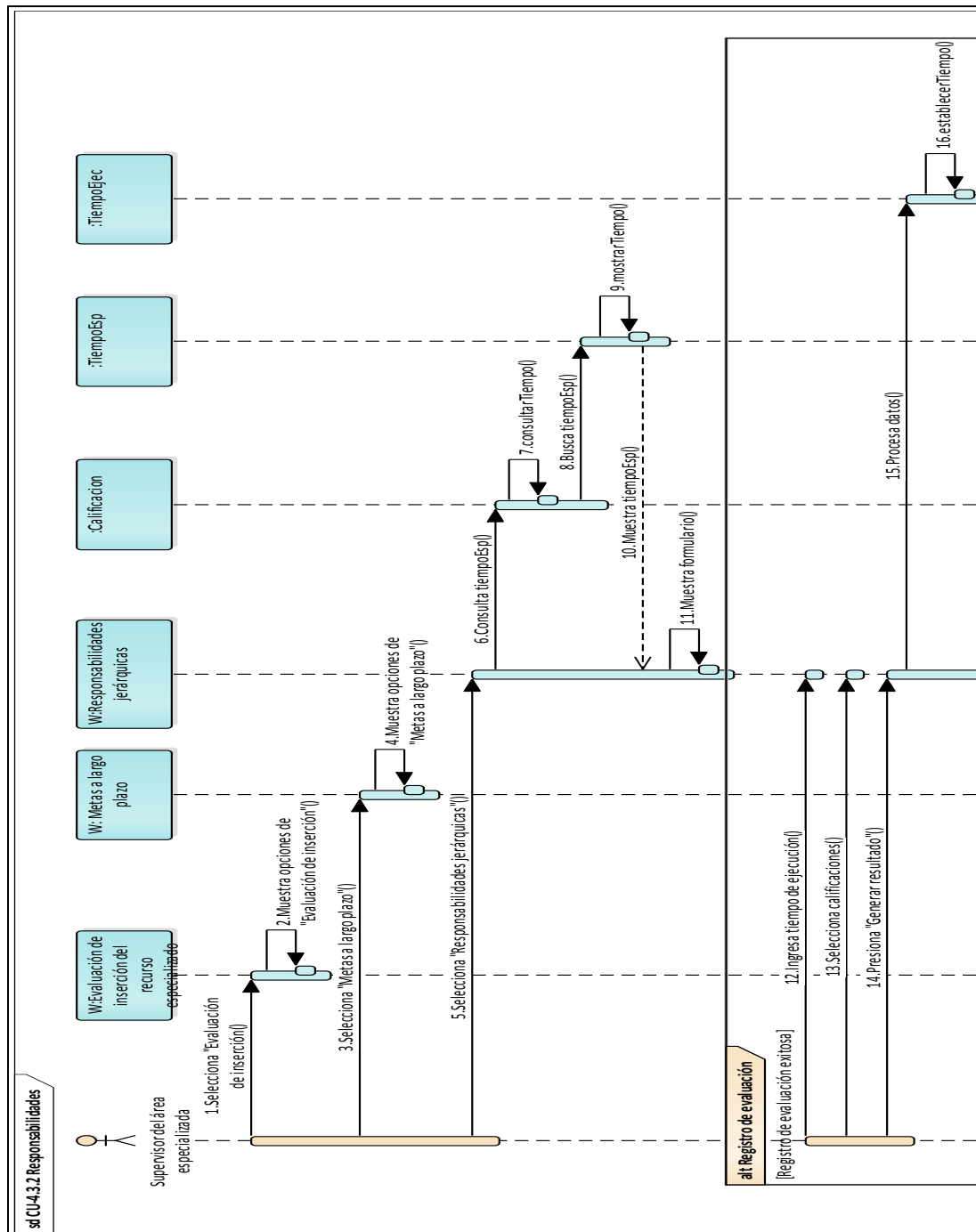


Diagrama 234. Diagrama de Secuencia Responsabilidades jerárquicas

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

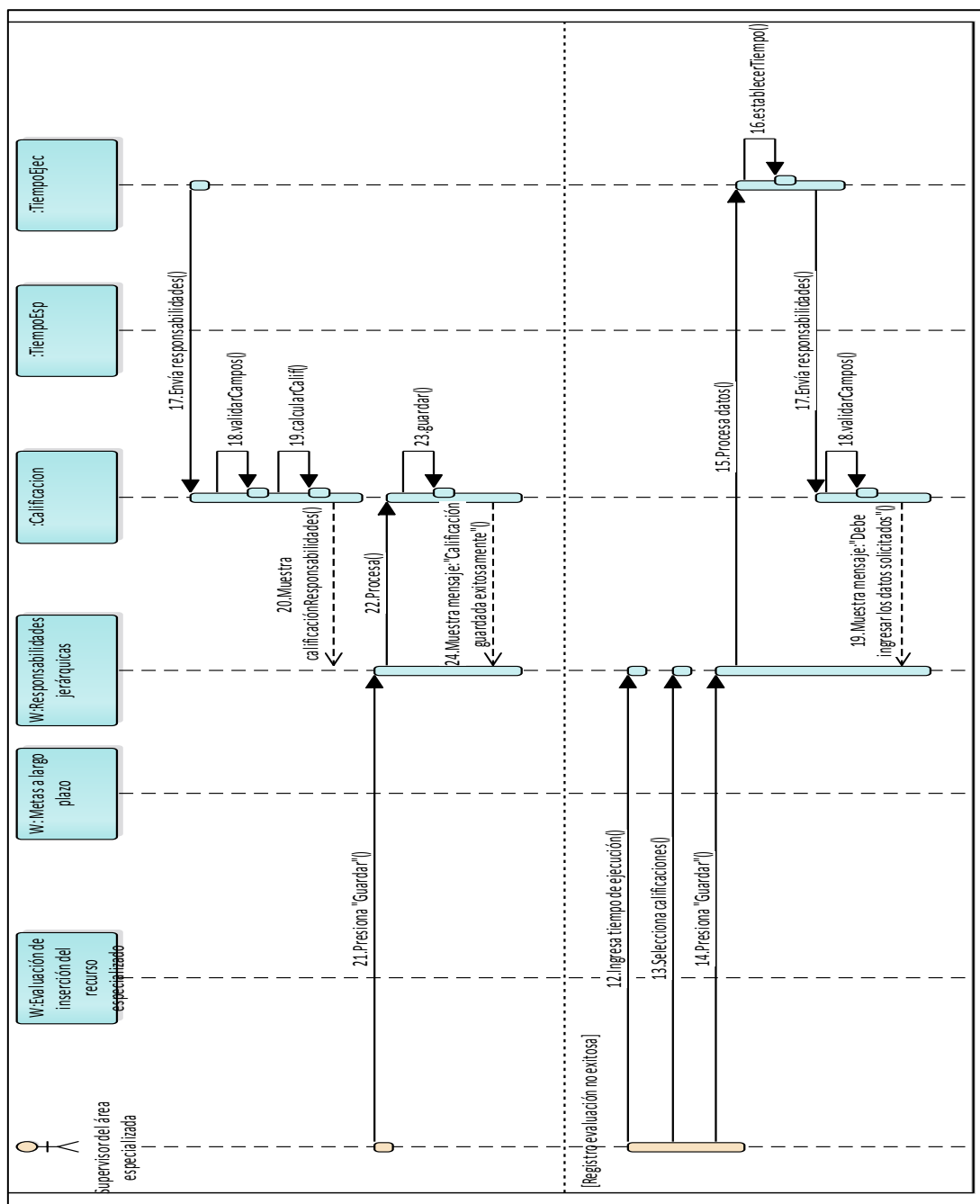


Diagrama 234. Diagrama de Secuencia Responsabilidades jerárquicas (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 52: Especialista integral

Cuadro 93. Escenario para Caso de Uso Especialista integral

CASO DE USO	Especialista integral	CU-4.3.3
Actores:	Supervisor del área especializada.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-22, RF-31	
Propósito:	Valorar la capacidad absoluta del recurso especializado de manejar todo tipo de actividad. Mantener un registro donde consta que cumplió con la actividad.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa la modulo “Especialista integral” ubicado en “Metas a largo plazo” de “Evaluación de inserción del recurso especializado”. El proceso inicia cuando el usuario ingresa la calificación de desempeño y pulsa “Generar resultado”. El caso de uso finaliza cuando el sistema guarda la calificación para la sección.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario se encuentra en el módulo “Especialista integral”.	
Postcondición:	El usuario ha asignado la calificación y el sistema guardó dicha calificación.	

Fuente: Autores (2019)

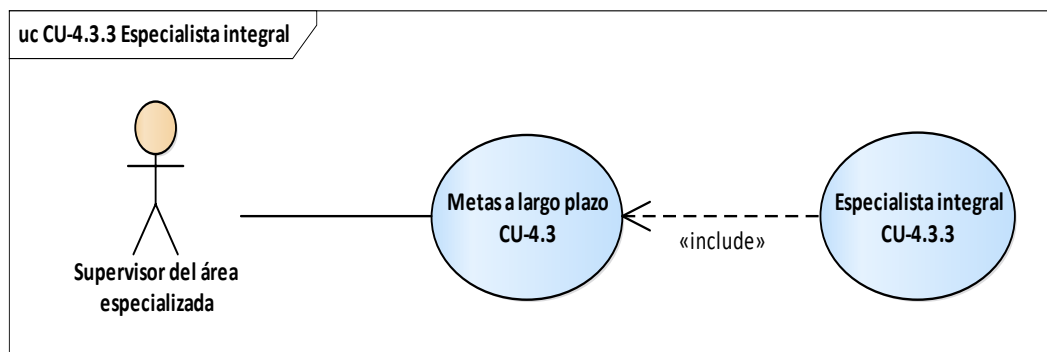


Diagrama 235. Diagrama de Caso de Uso Especialista integral

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

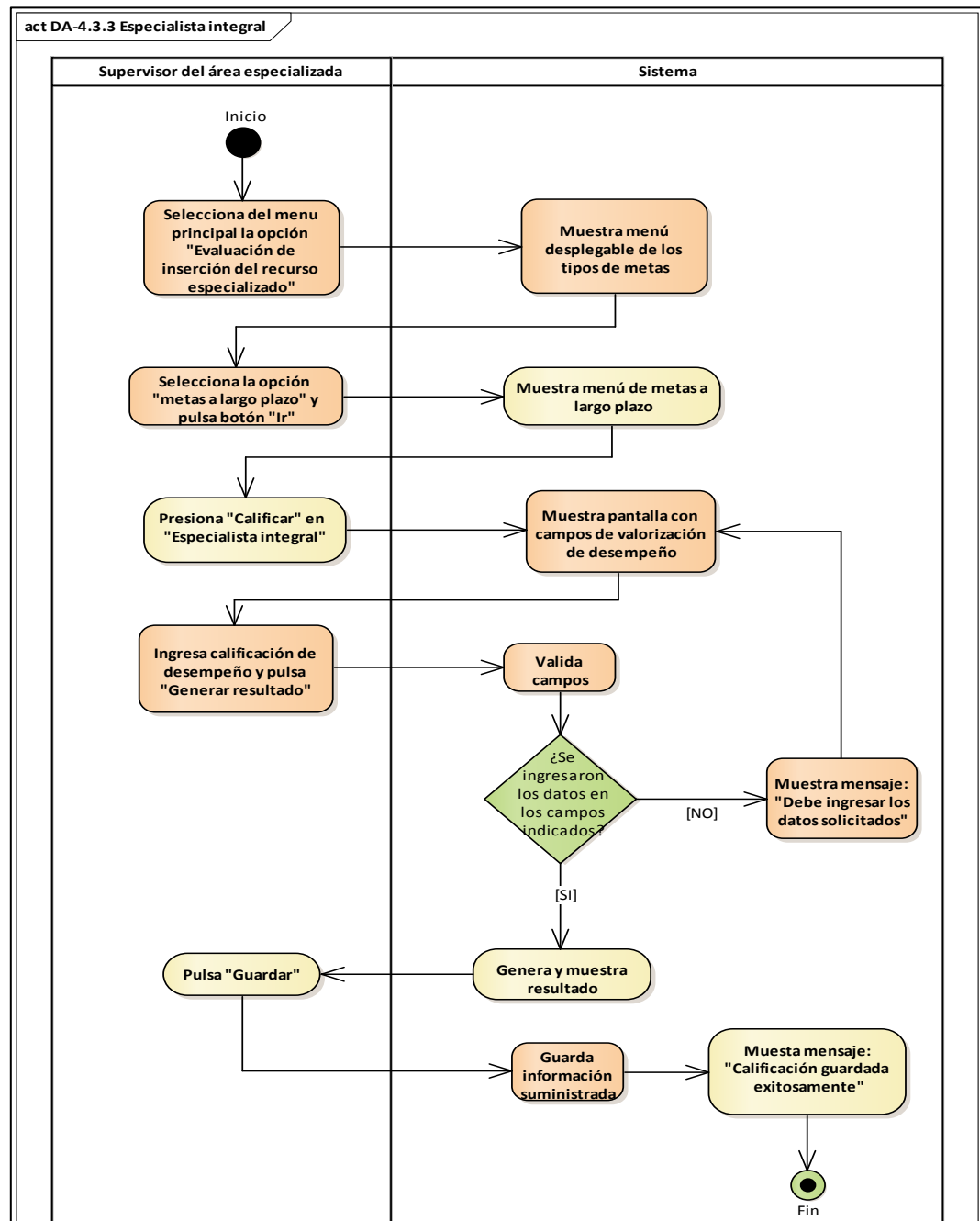


Diagrama 236. Diagrama de Actividad Especialista integral
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

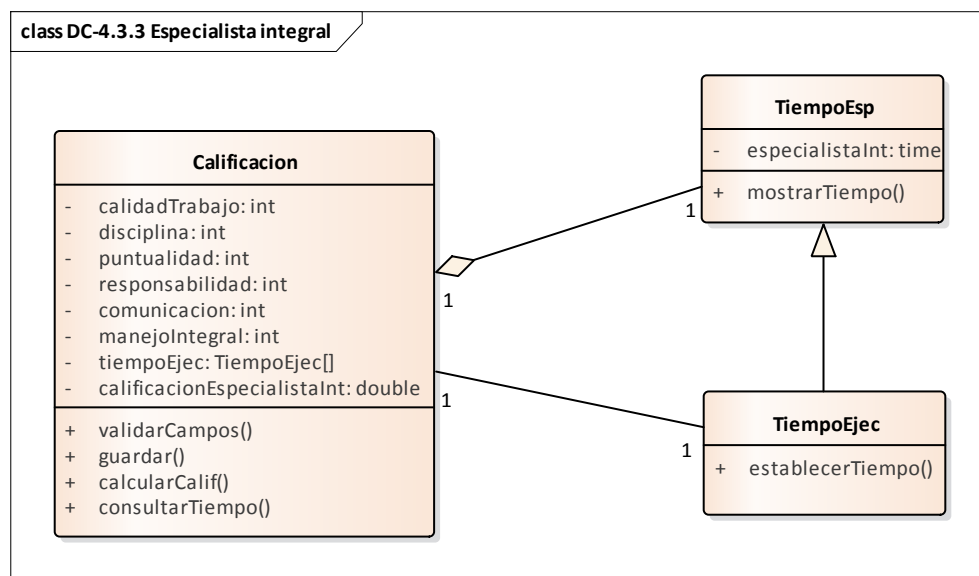


Diagrama 237. Diagrama de Clases Especialista integral

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

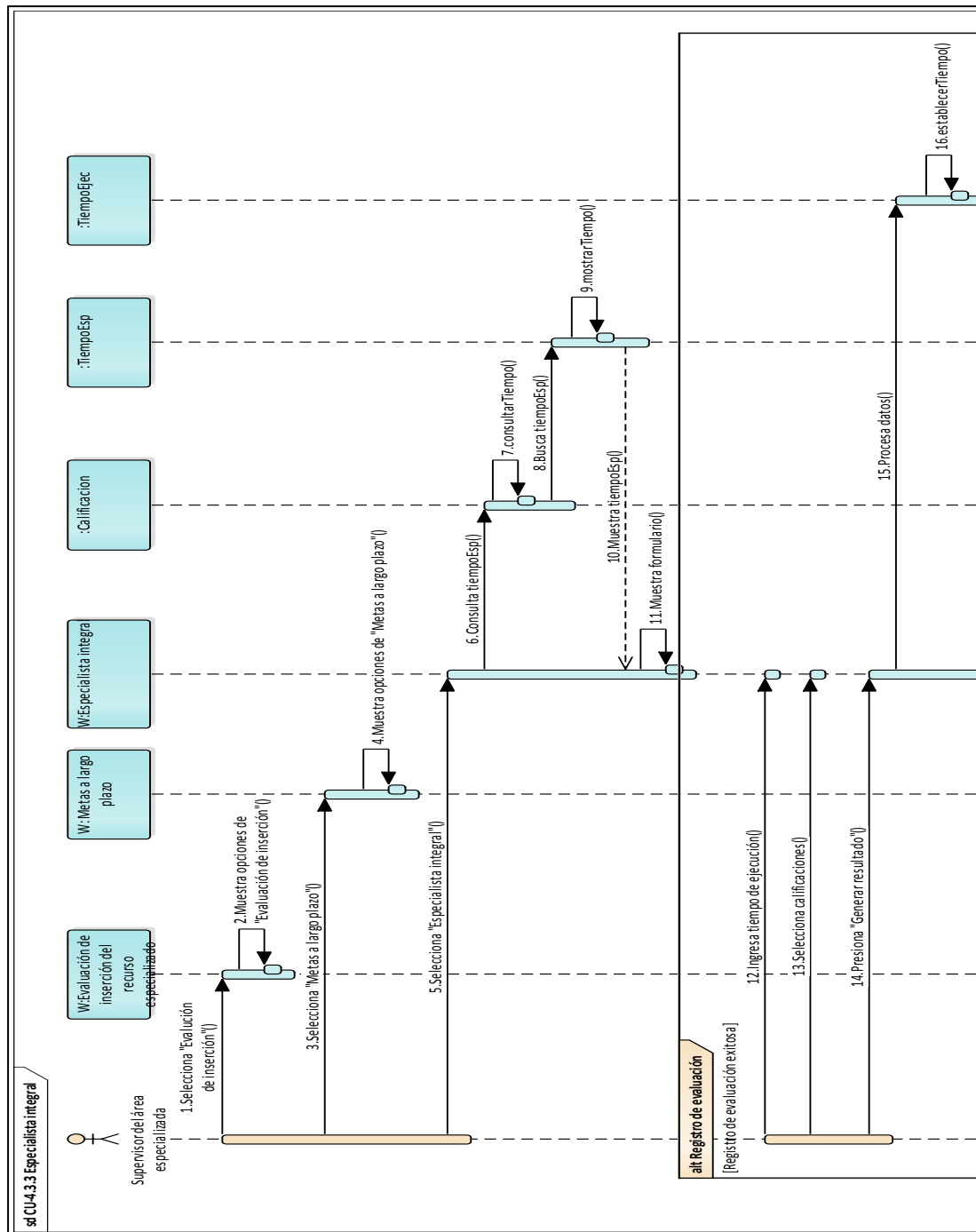


Diagrama 238. Diagrama de Secuencia Especialista integral

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

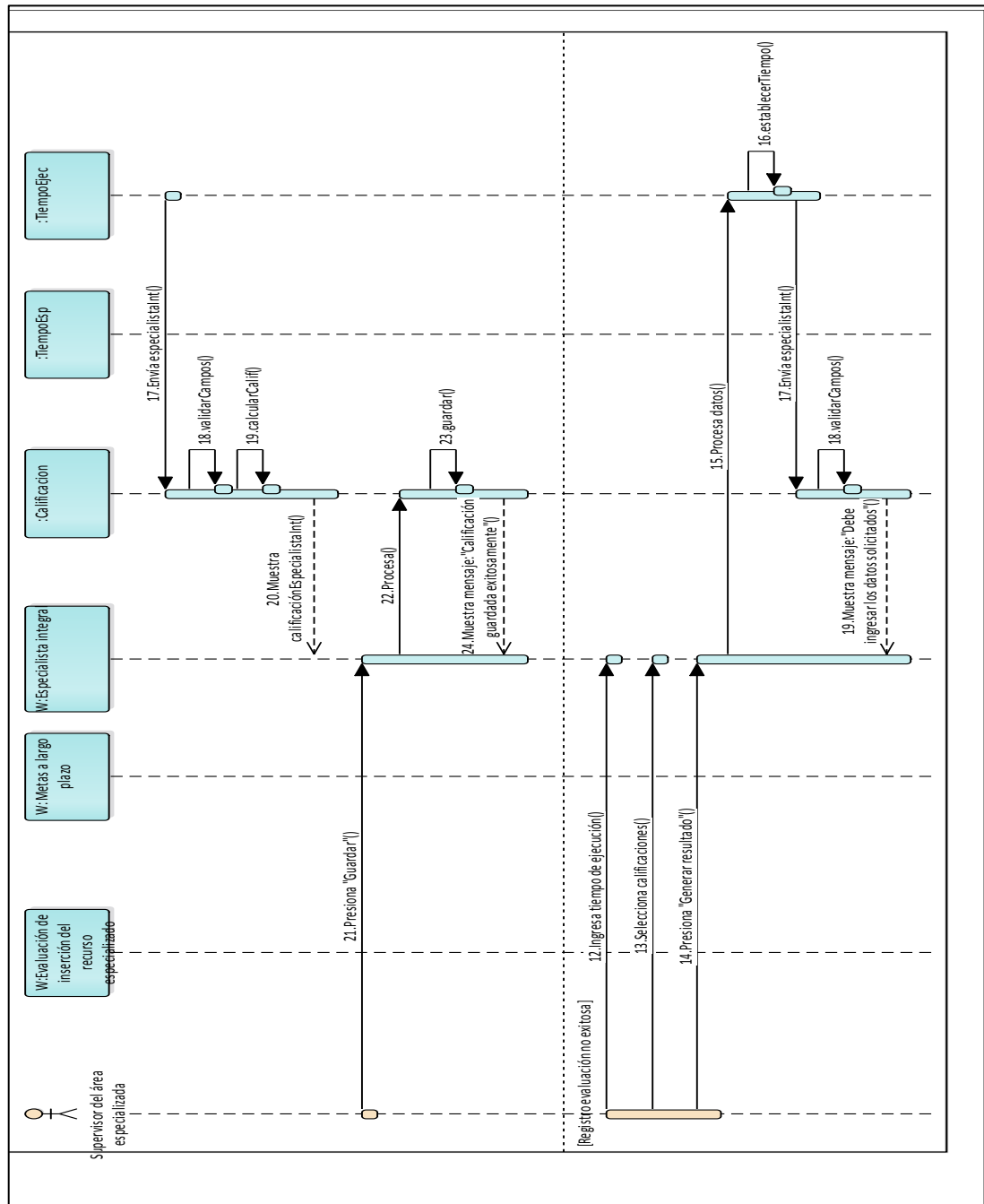


Diagrama 238. Diagrama de Secuencia Especialista integral (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 53: Generar reporte de cumplimiento en tiempo

Cuadro 94. Escenario para Caso de Uso Generar reporte de cumplimiento en tiempo

CASO DE USO	Generar reporte de cumplimiento en tiempo	CU-5.1
Actores:	Analista de OnBoarding.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-10, RF-13, RF-17, RF-22	
Propósito:	Generar reporte que muestre la efectividad en tiempo del proceso de OnBoarding.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa al módulo de “Cumplimiento en tiempo” de “Evaluación del proceso de OnBoarding”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la sección “Generar reporte de cumplimiento en tiempo” y pulsa “Ejecutar”. El caso de uso finaliza cuando el Analista de OnBoarding genera el reporte con el contraste de la duración establecida y la ejecutada.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario se encuentra en el módulo “Cumplimiento en tiempo”.	
Postcondición:	El sistema generó reporte del cumplimiento en tiempo del proceso.	

Fuente: Autores (2019)

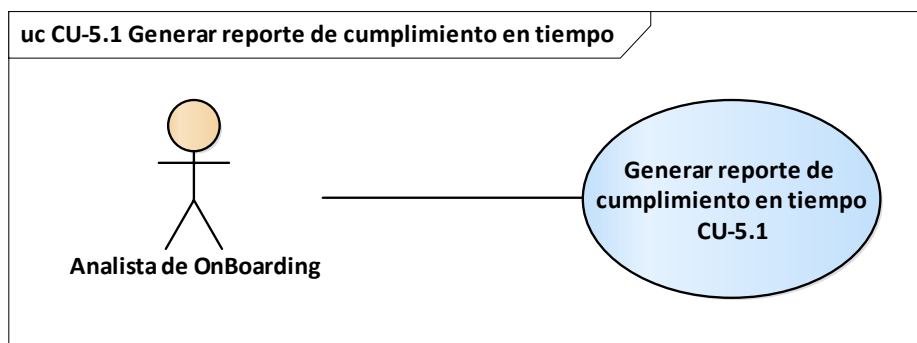


Diagrama 239. Diagrama de Caso de Uso Generar reporte de cumplimiento en tiempo

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

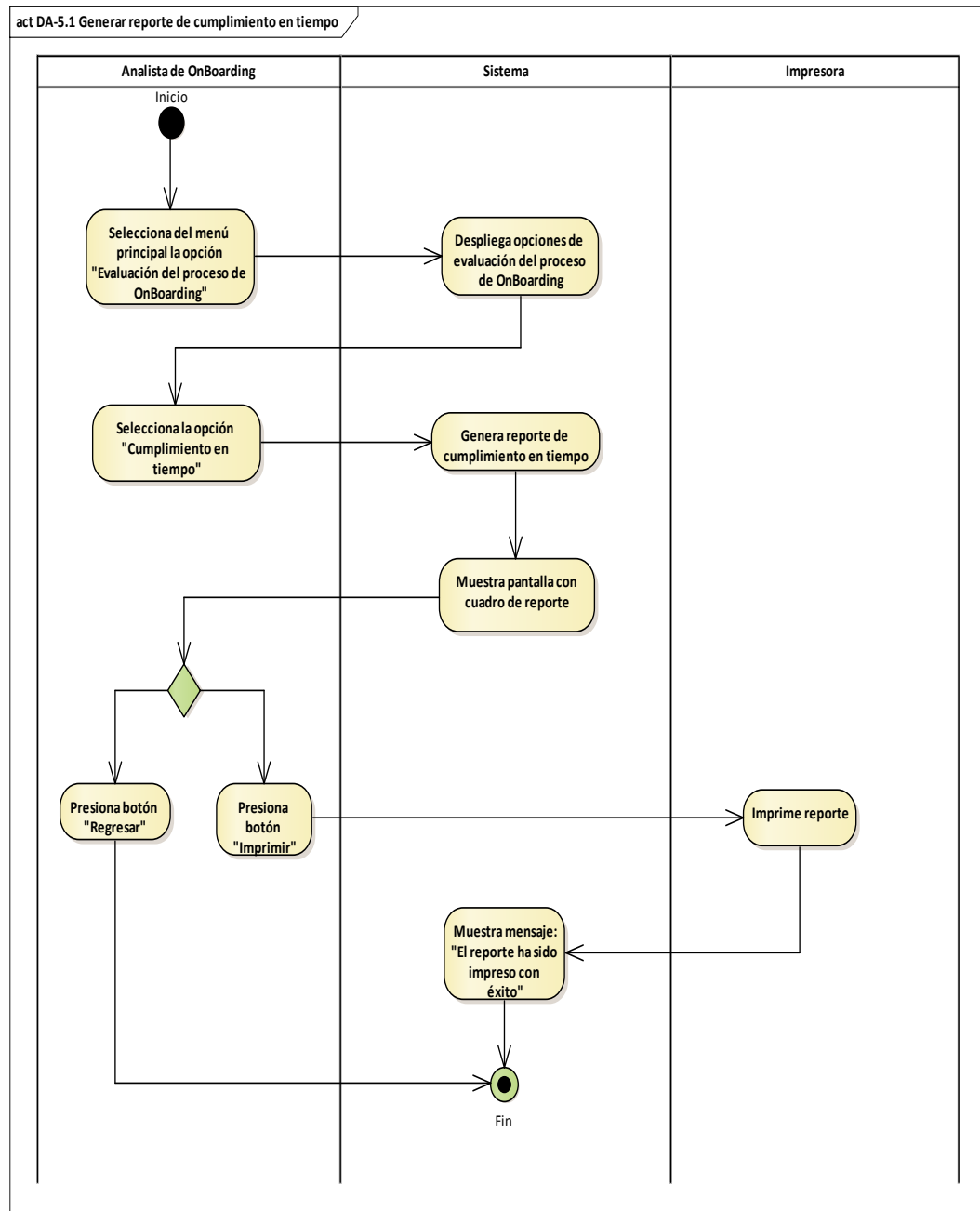


Diagrama 240. Diagrama de Actividad Generar reporte de cumplimiento en tiempo

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

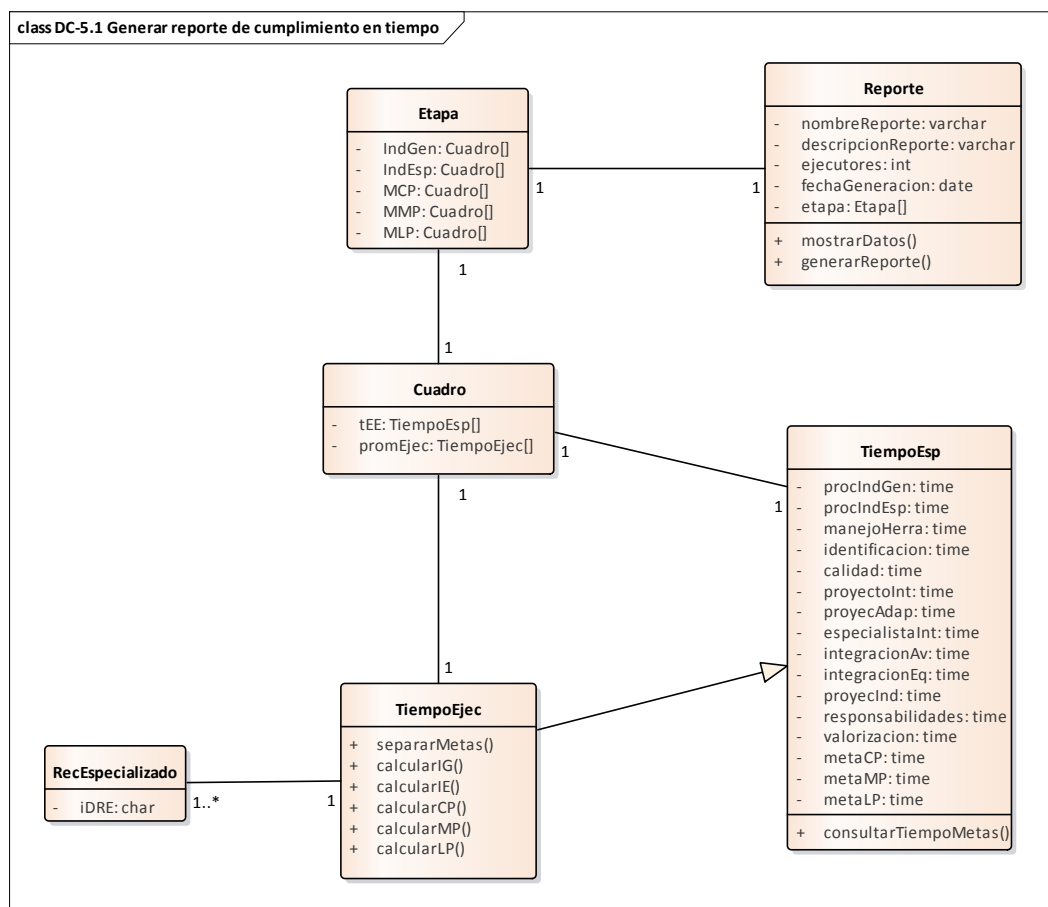


Diagrama 241. Diagrama de Clases Generar reporte de cumplimiento en tiempo
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

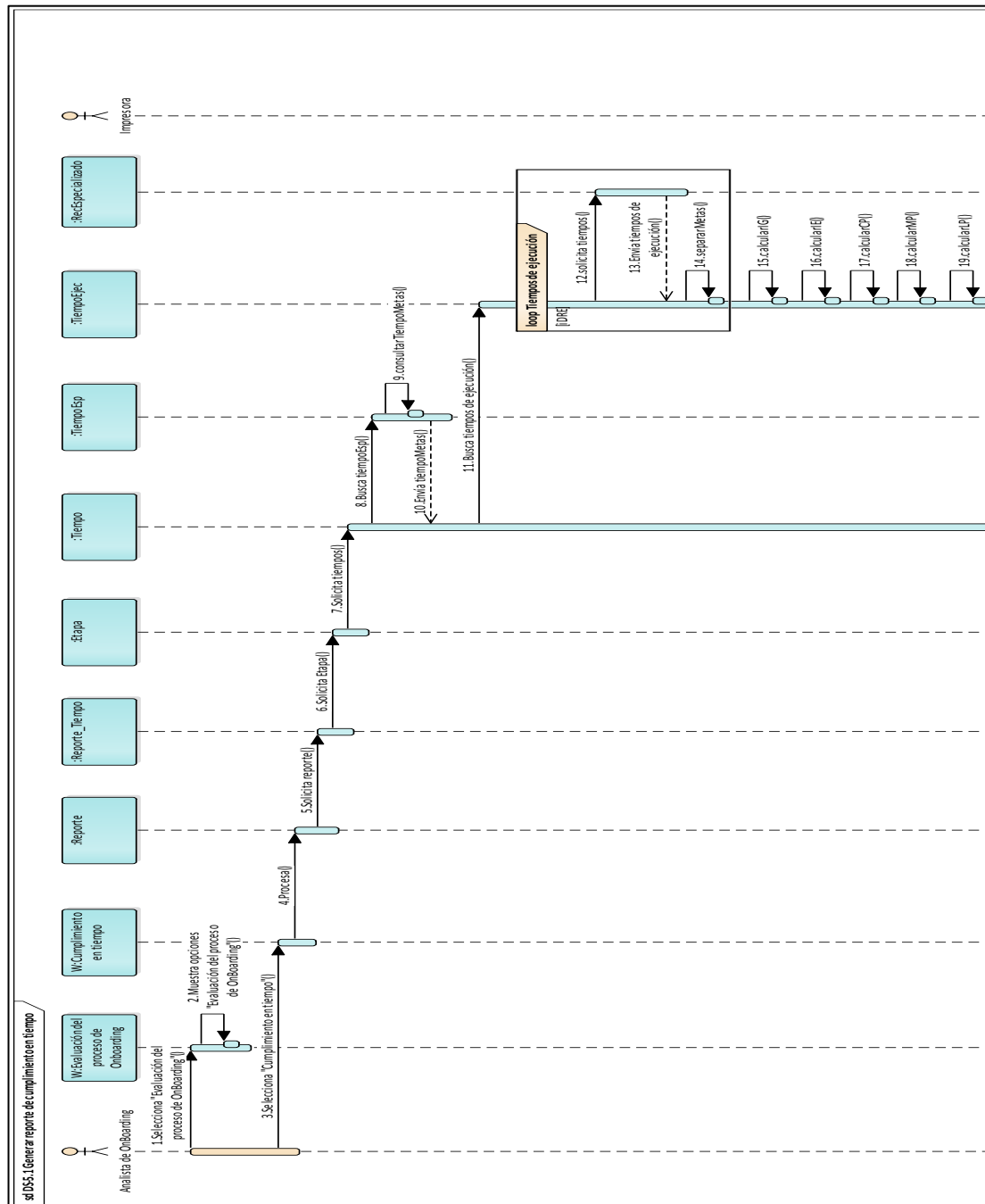


Diagrama 242. Diagrama de Secuencia Generar reporte de cumplimiento en tiempo

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

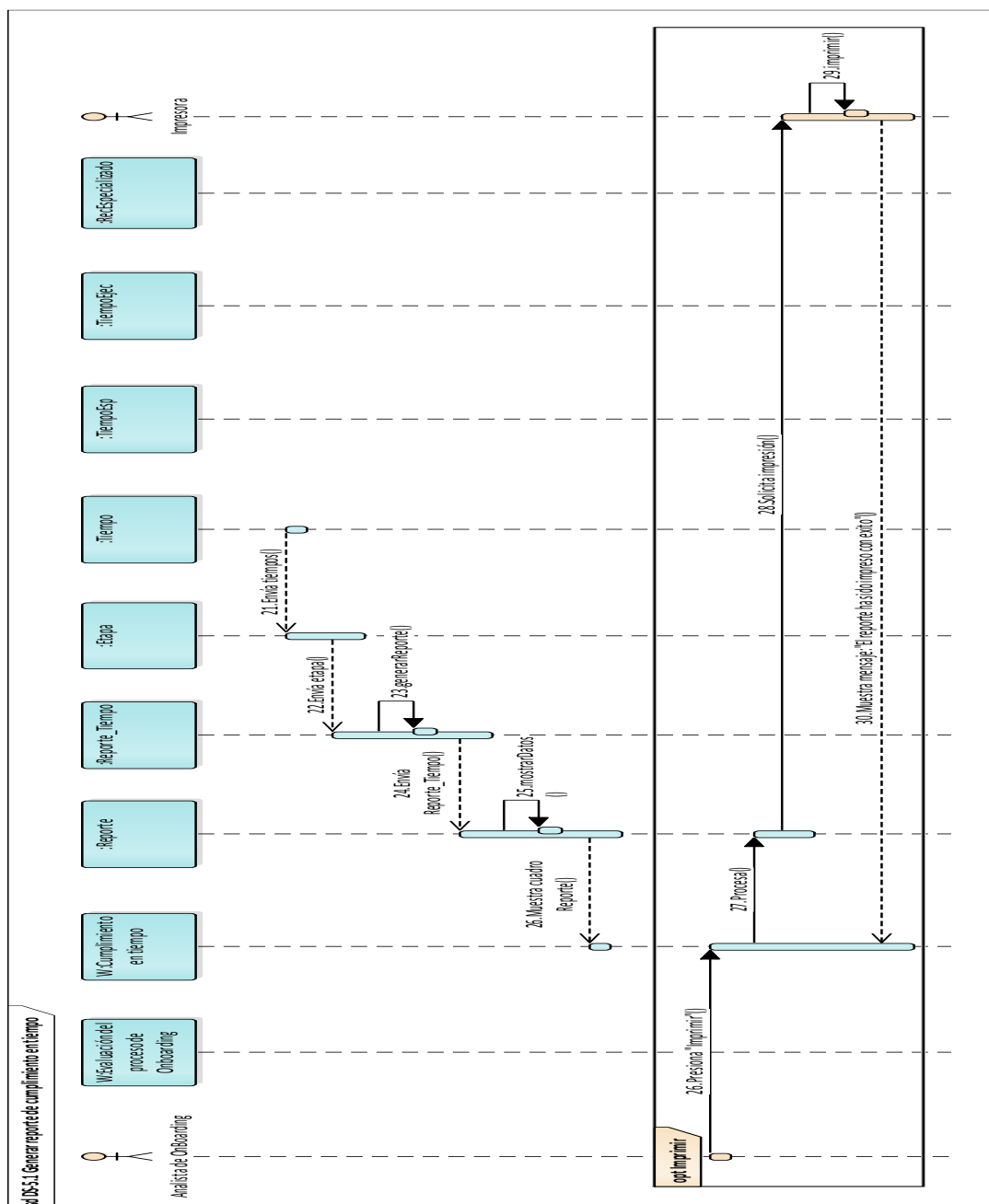


Diagrama 242. Diagrama de Secuencia Generar reporte de cumplimiento en tiempo (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 54: Generar reporte de inserción efectiva

Cuadro 95. Escenario para Caso de Uso Generar reporte de inserción efectiva

CASO DE USO	Generar reporte de inserción efectiva	CU-5.2
Actores:	Analista de OnBoarding.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-10, RF-14, RF-17, RF-22	
Propósito:	Generar reporte que muestre la efectividad de la inserción mediante el proceso de OnBoarding.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa al módulo de “Inserción efectiva” de “Evaluación del proceso de OnBoarding”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona la sección “Generar reporte de cumplimiento en tiempo” y pulsa “Ejecutar”. El caso de uso finaliza cuando el Analista de OnBoarding genera el reporte con el contraste de la duración establecida y la ejecutada.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario se encuentra en el módulo “Inserción efectiva”.	
Postcondición:	El sistema generó reporte de inserción efectiva del proceso	

Fuente: Autores (2019)

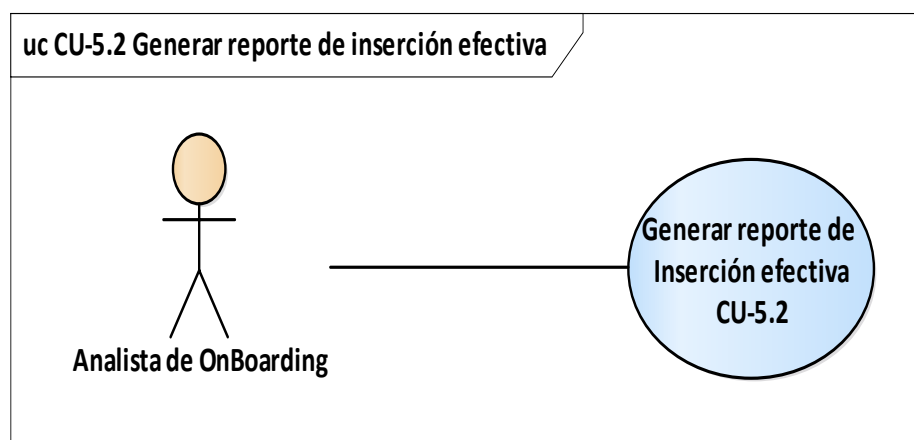


Diagrama 243. Diagrama de Caso de Uso Generar reporte de inserción efectiva

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

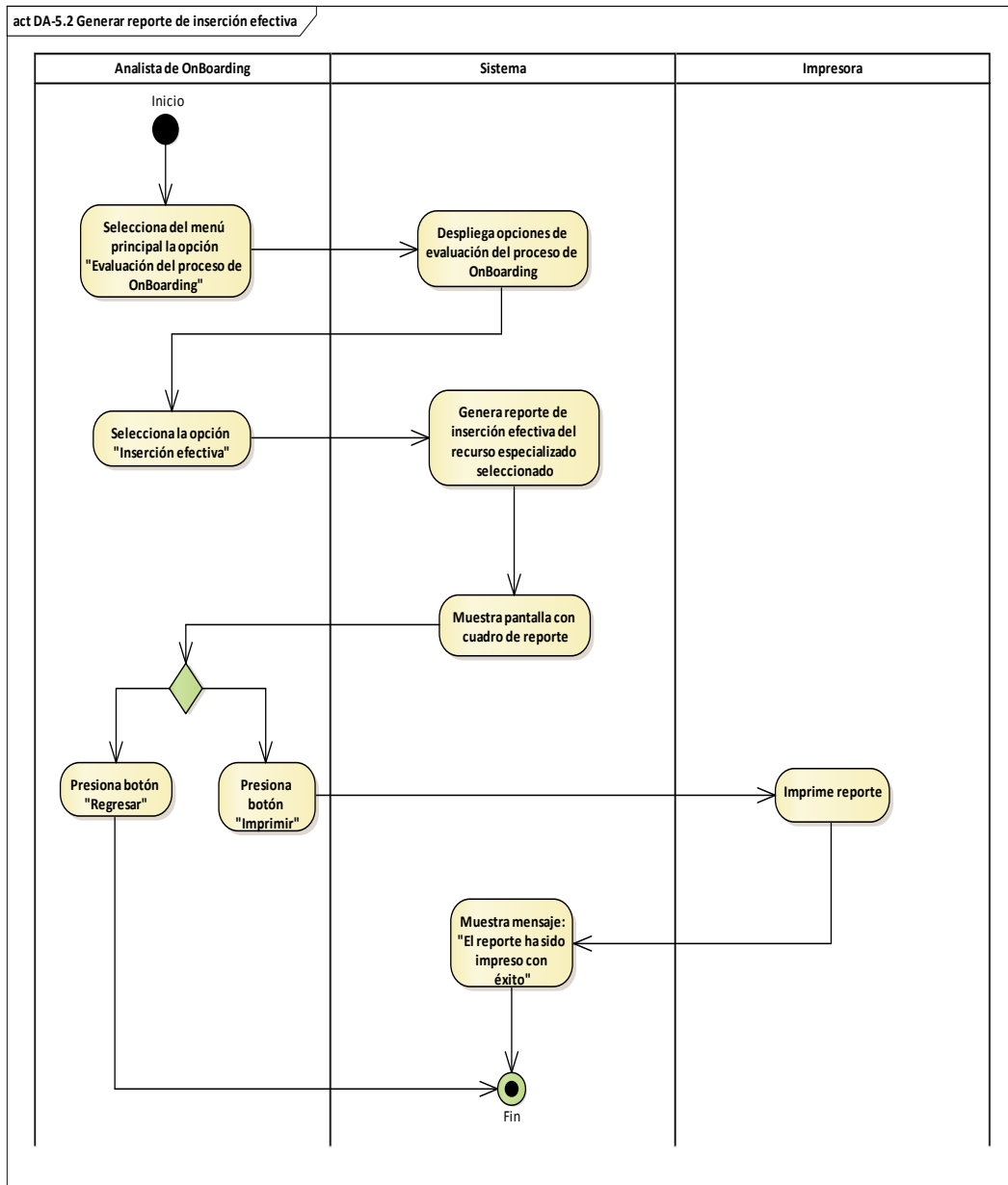


Diagrama 244. Diagrama de Actividad Generar reporte de inserción efectiva
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

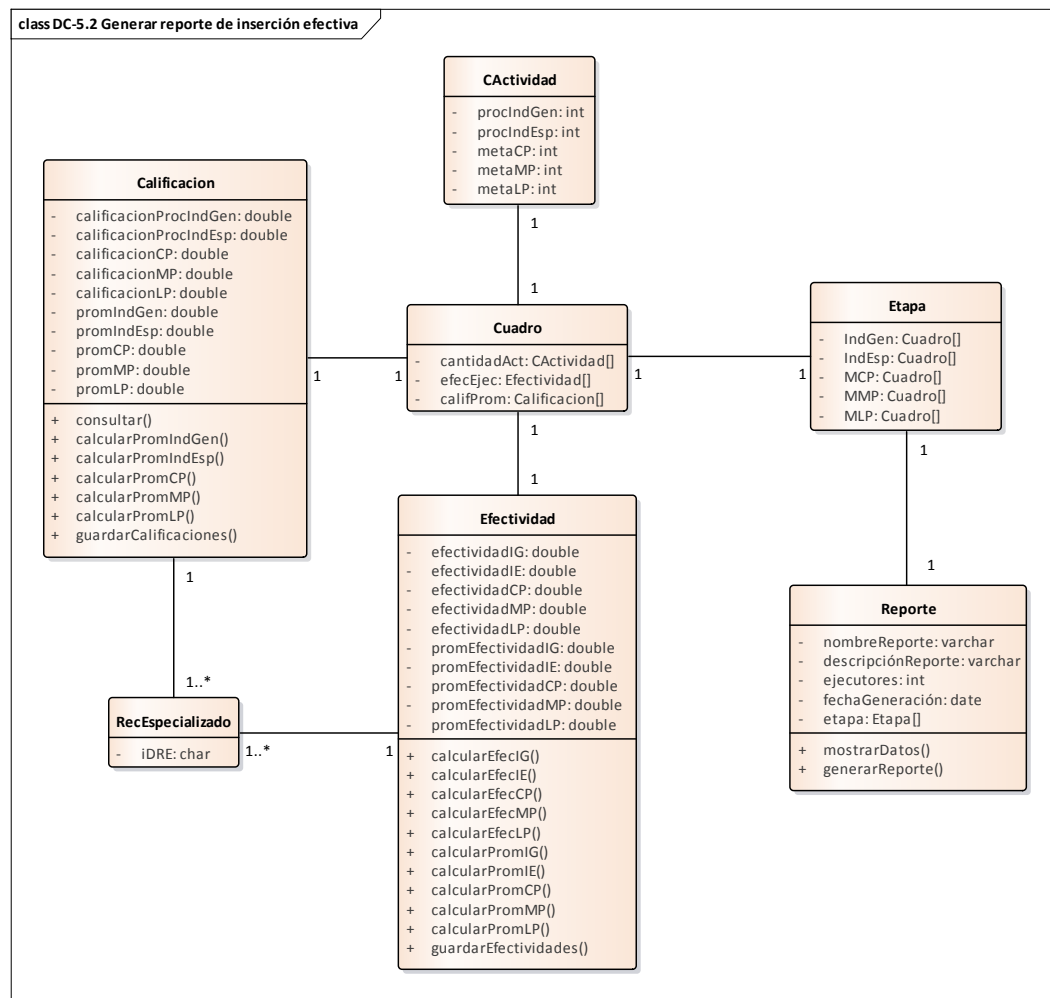


Diagrama 245. Diagrama de Clases Generar reporte de inserción efectiva
Fuente: Autores (2019)



PROYECTO: **MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.**



Versión: 1.0

Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos

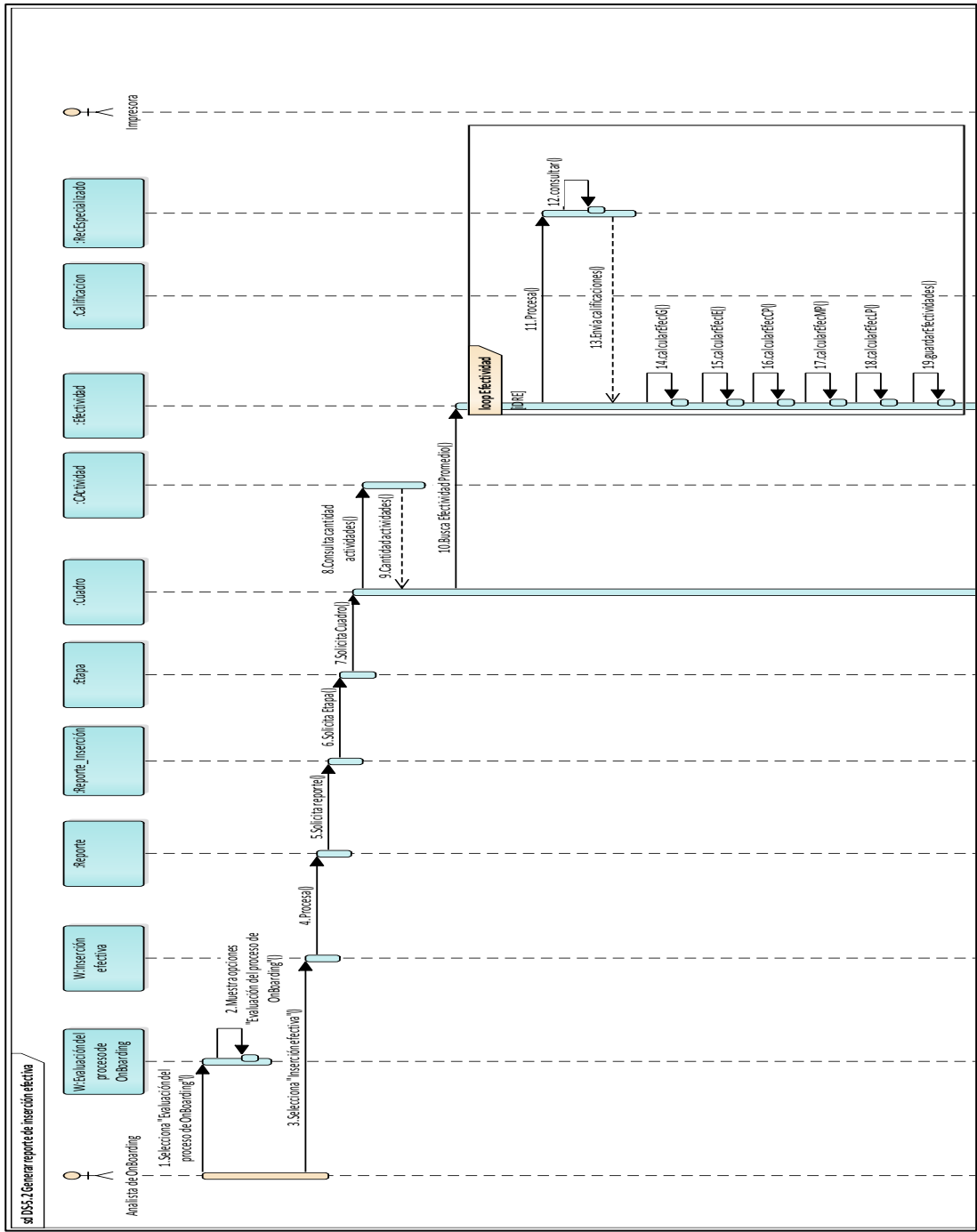


Diagrama 246. Diagrama de Secuencia Generar reporte de inserción efectiva

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

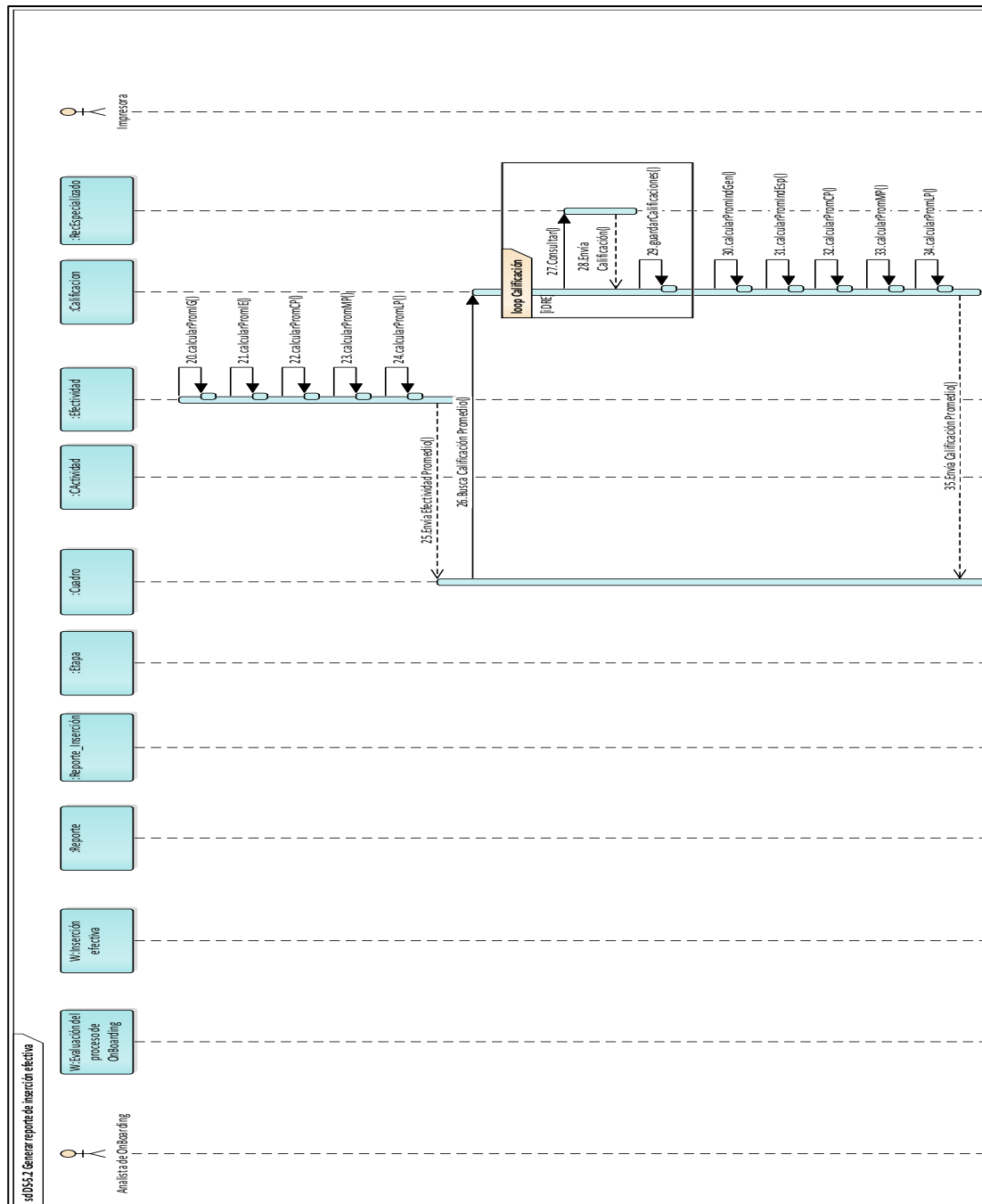


Diagrama 246. Diagrama de Secuencia Generar reporte de inserción efectiva (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

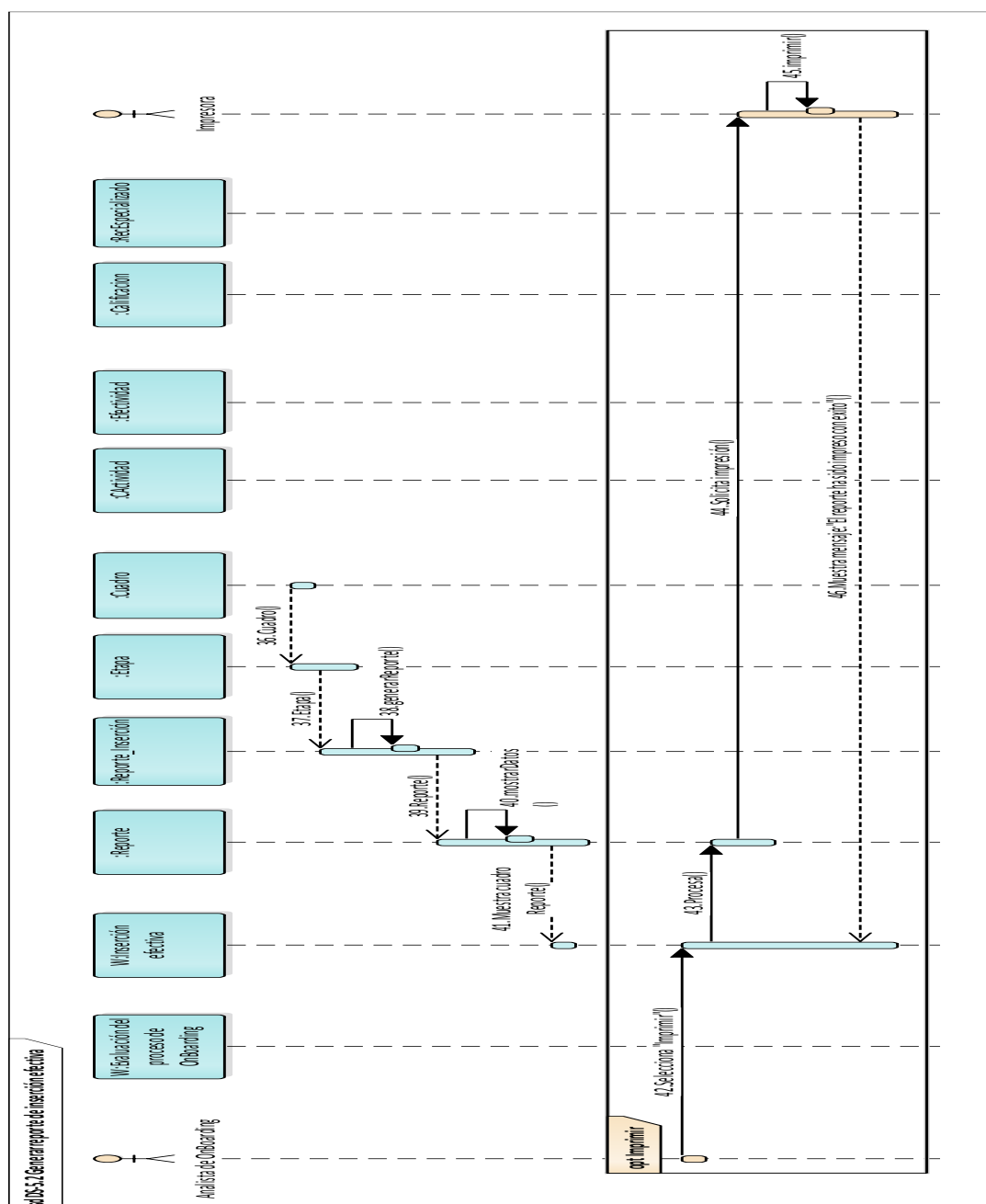


Diagrama 246. Diagrama de Secuencia Generar reporte de inserción efectiva (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 55: Consulta de resultados

Cuadro 96. Escenario para Caso de Uso Consulta de resultados

CASO DE USO	Consulta de resultados	CU-6
Actores:	Recurso especializado, RRHH, Director general, Monitor del área especializada, Supervisor del área especializada, Analista de OnBoarding.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-16, RF-22	
Propósito:	Dar acceso a las calificaciones obtenidas por el recurso especializado durante la ejecución del proceso de OnBoarding.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa al módulo de “Consulta de resultados”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona “Resultados” de su página de inicio. El caso de uso finaliza cuando el sistema muestra lista desplegable de evaluaciones disponibles para el recurso especializado.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario se encuentra en el módulo “Consulta de resultados”.	
Postcondición:	El usuario tiene a su disposición el listado de evaluaciones.	

Fuente: Autores (2019)

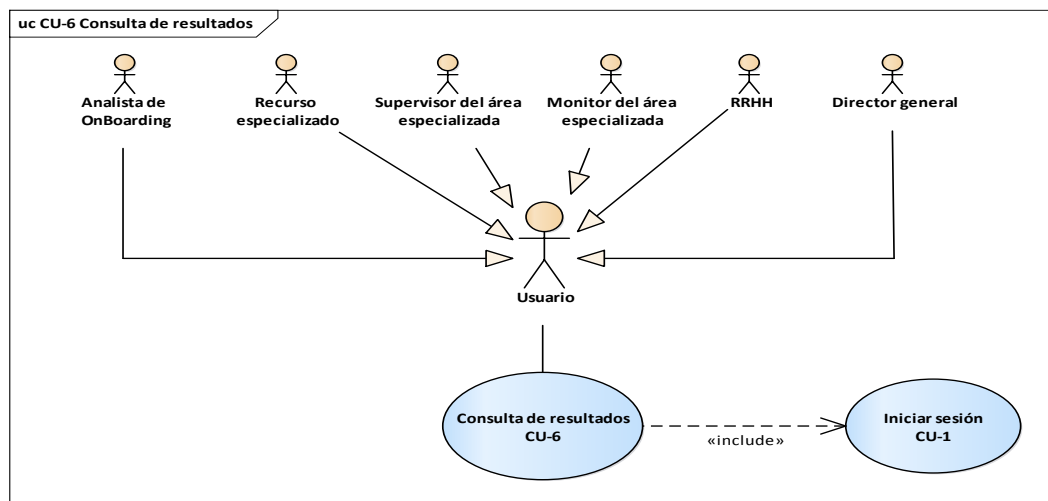


Diagrama 247. Diagrama de Caso de Uso Consulta de resultados

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

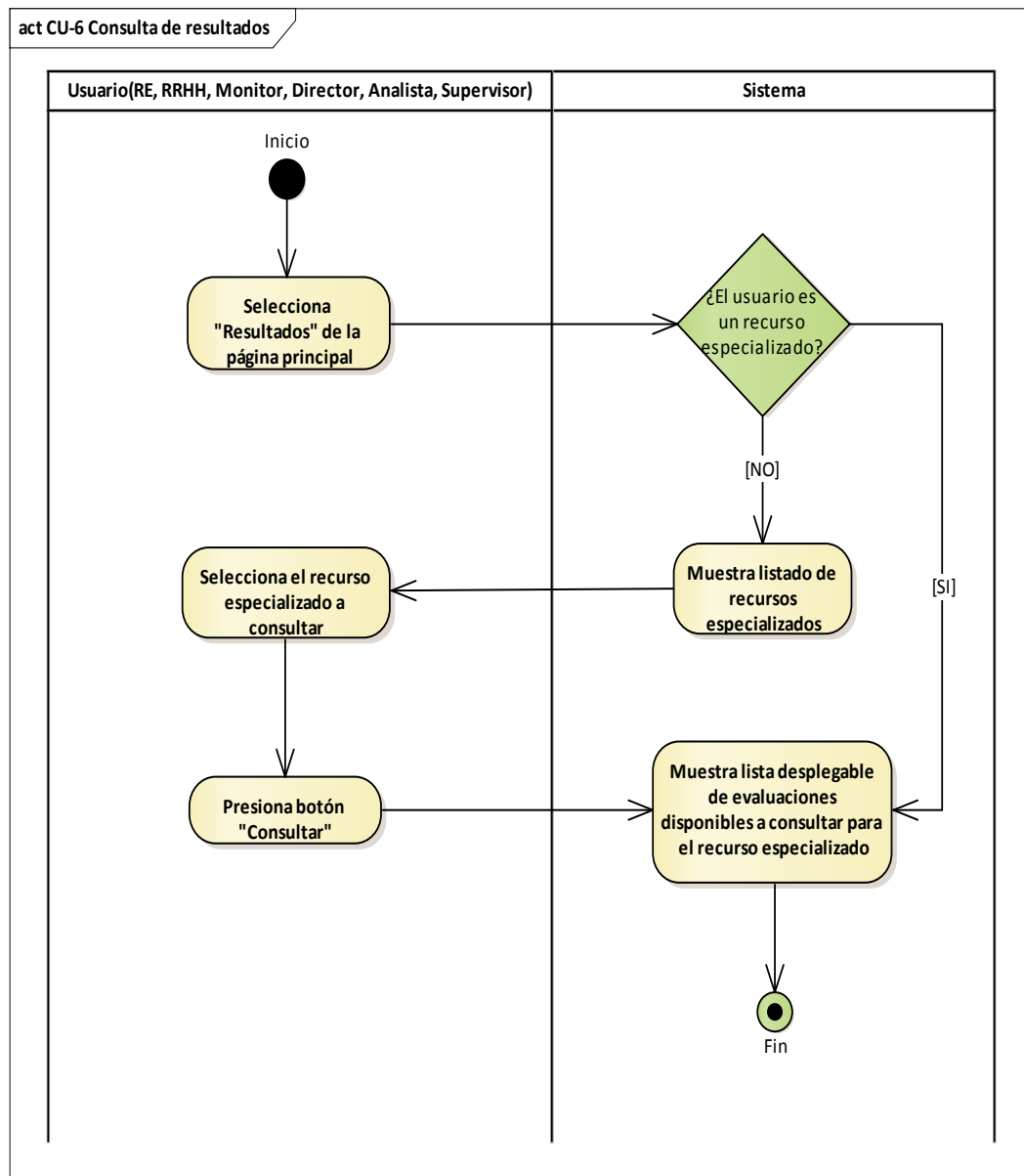


Diagrama 248. Diagrama de Actividad Consulta de resultados
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

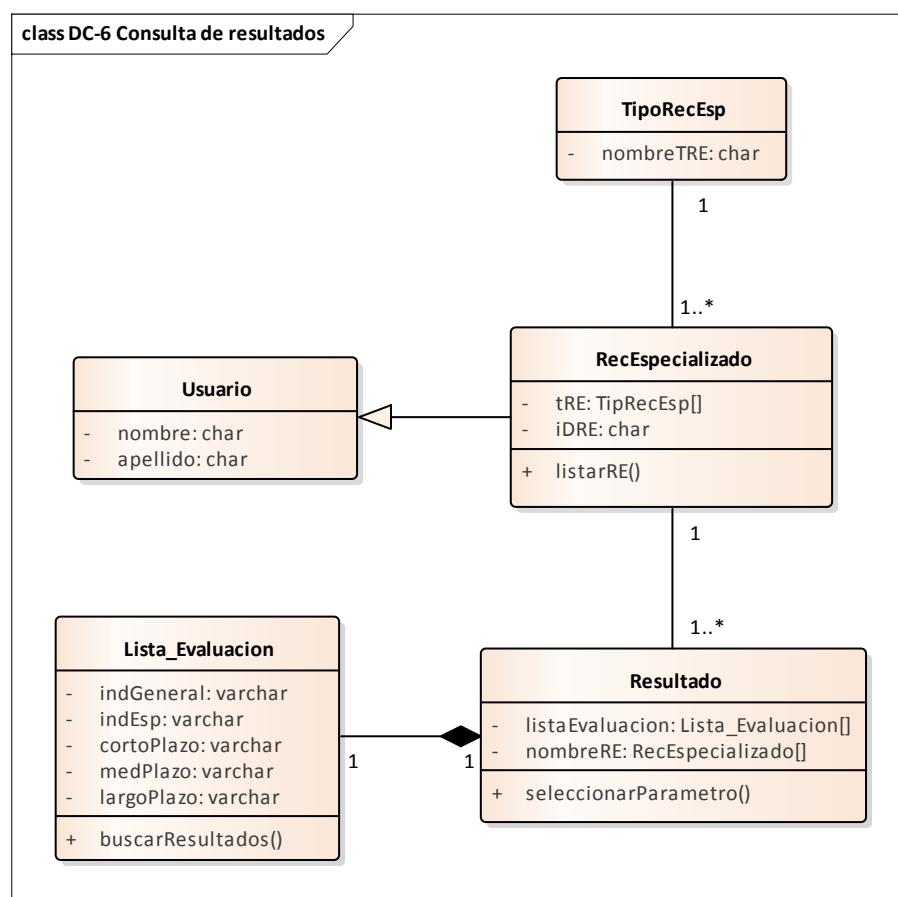


Diagrama 249. Diagrama de Clases Consulta de resultados
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

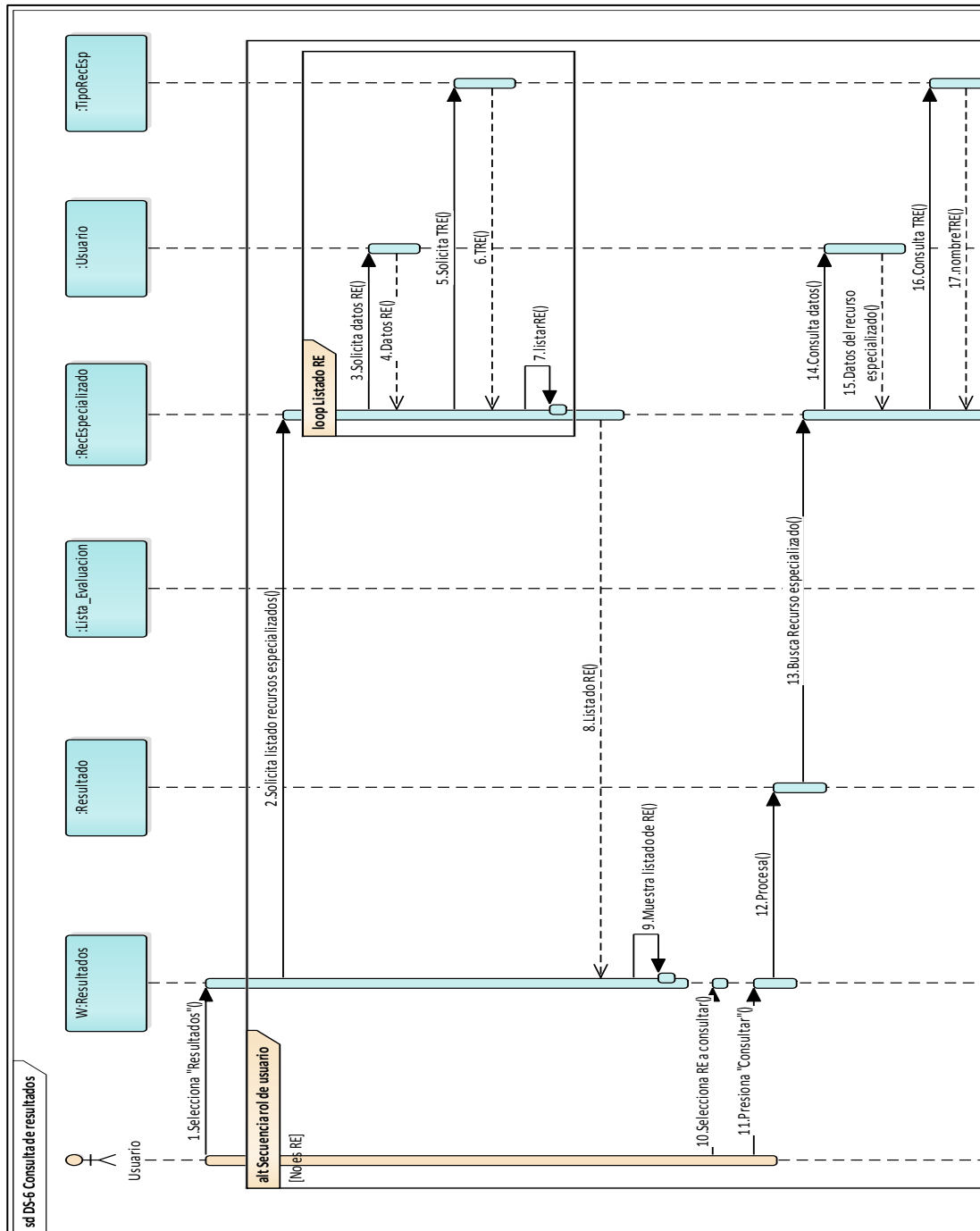


Diagrama 250. Diagrama de Secuencia Consulta de resultados

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

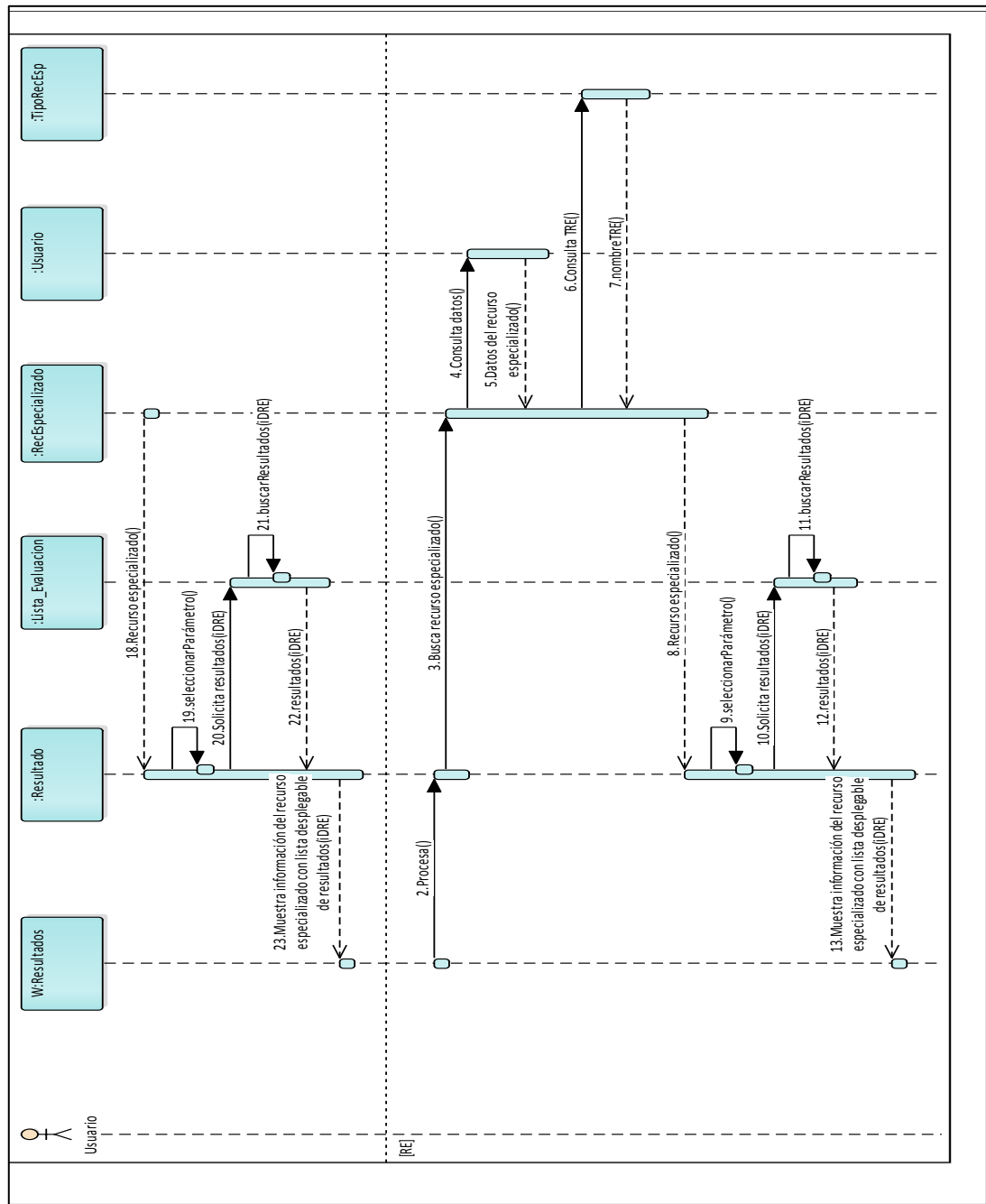


Diagrama 250. Diagrama de Secuencia Consulta de resultados (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 56: Resultados de inducción general

Cuadro 97. Escenario para Caso de Uso Resultados de inducción general

CASO DE USO	Resultados de inducción general	CU-6.1
Actores:	Recurso especializado, RRHH, Director general, Monitor del área especializada, Supervisor del área especializada, Analista de OnBoarding.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-16, RF-21, RF-22	
Propósito:	Dar acceso a las calificaciones obtenidas por el recurso especializado durante la ejecución del proceso de inducción general.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa al módulo de “Resultados inducción general” de “Consulta de resultados”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona “Inducción general”. El caso de uso finaliza cuando el sistema muestra lo resultados obtenidos por el recurso especializado para el proceso de inducción general.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario se encuentra en el módulo “Resultados inducción general”.	
Postcondición:	El sistema mostró los resultados obtenidos por el recurso especializado en el proceso de inducción general.	

Fuente: Autores (2019)

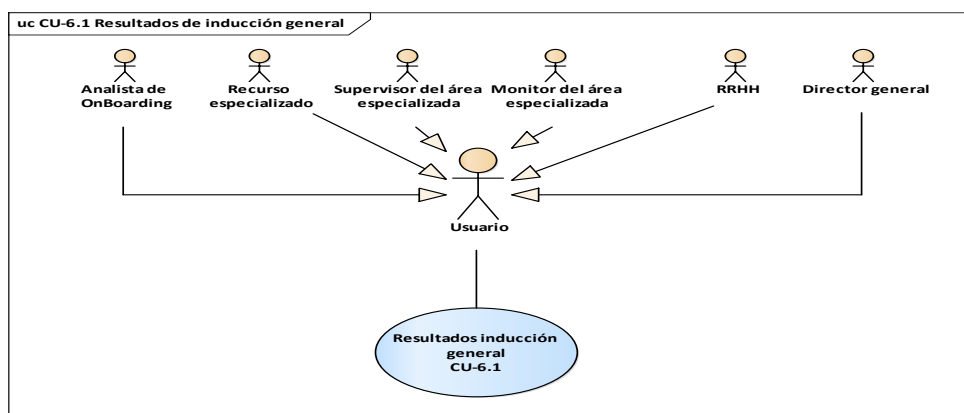


Diagrama 251. Diagrama de Caso de Uso Resultados inducción general

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

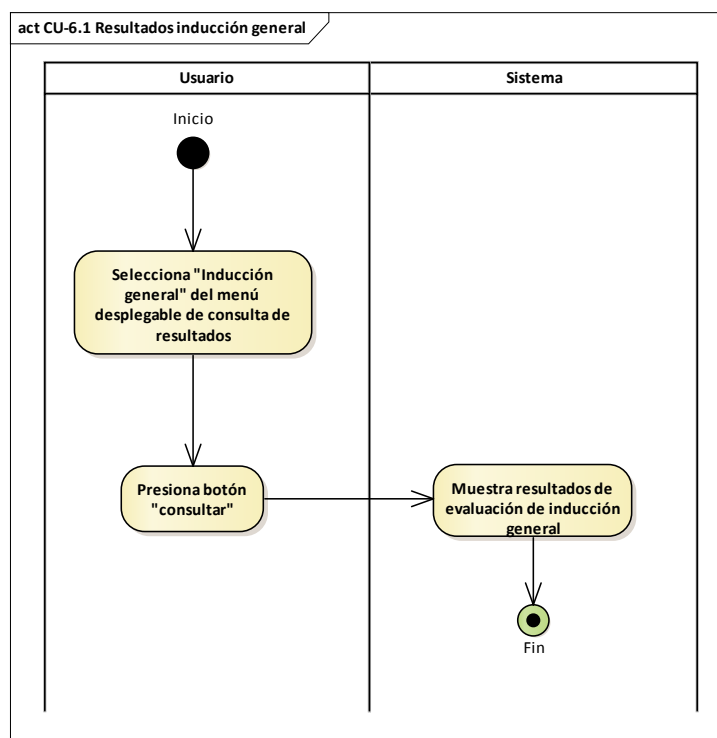


Diagrama 252. Diagrama de Actividad Resultados inducción general
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

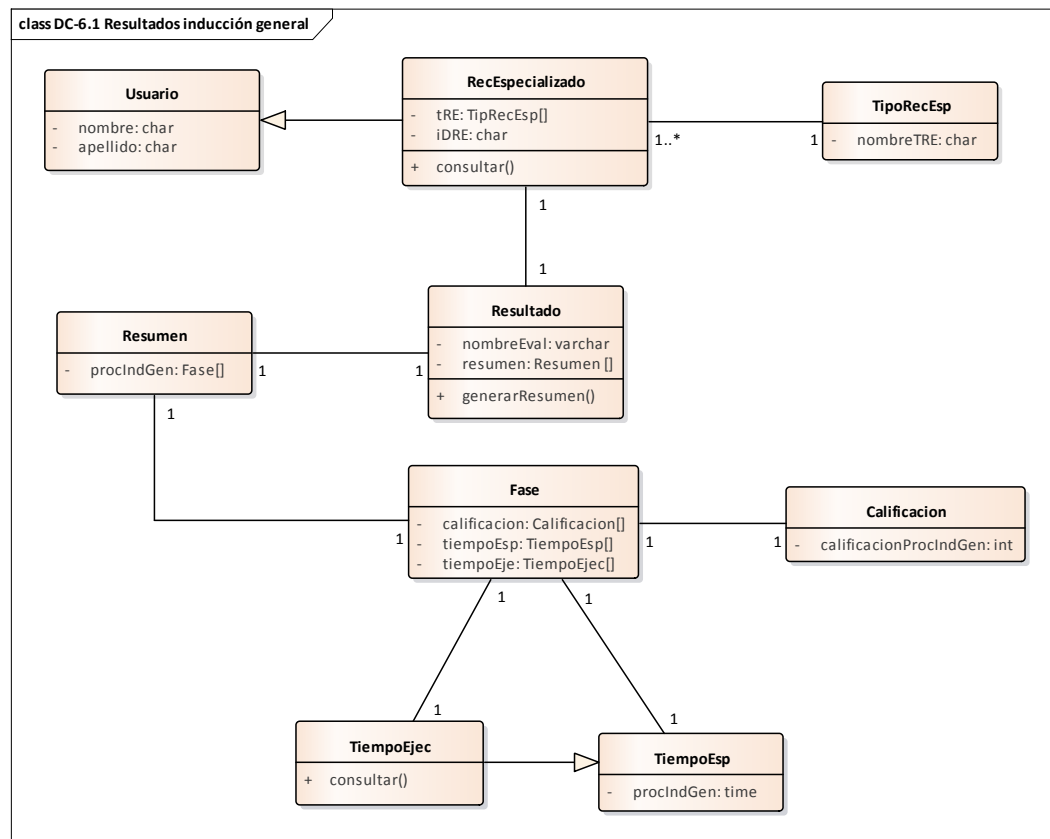


Diagrama 253. Diagrama de Clases Resultados inducción general
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

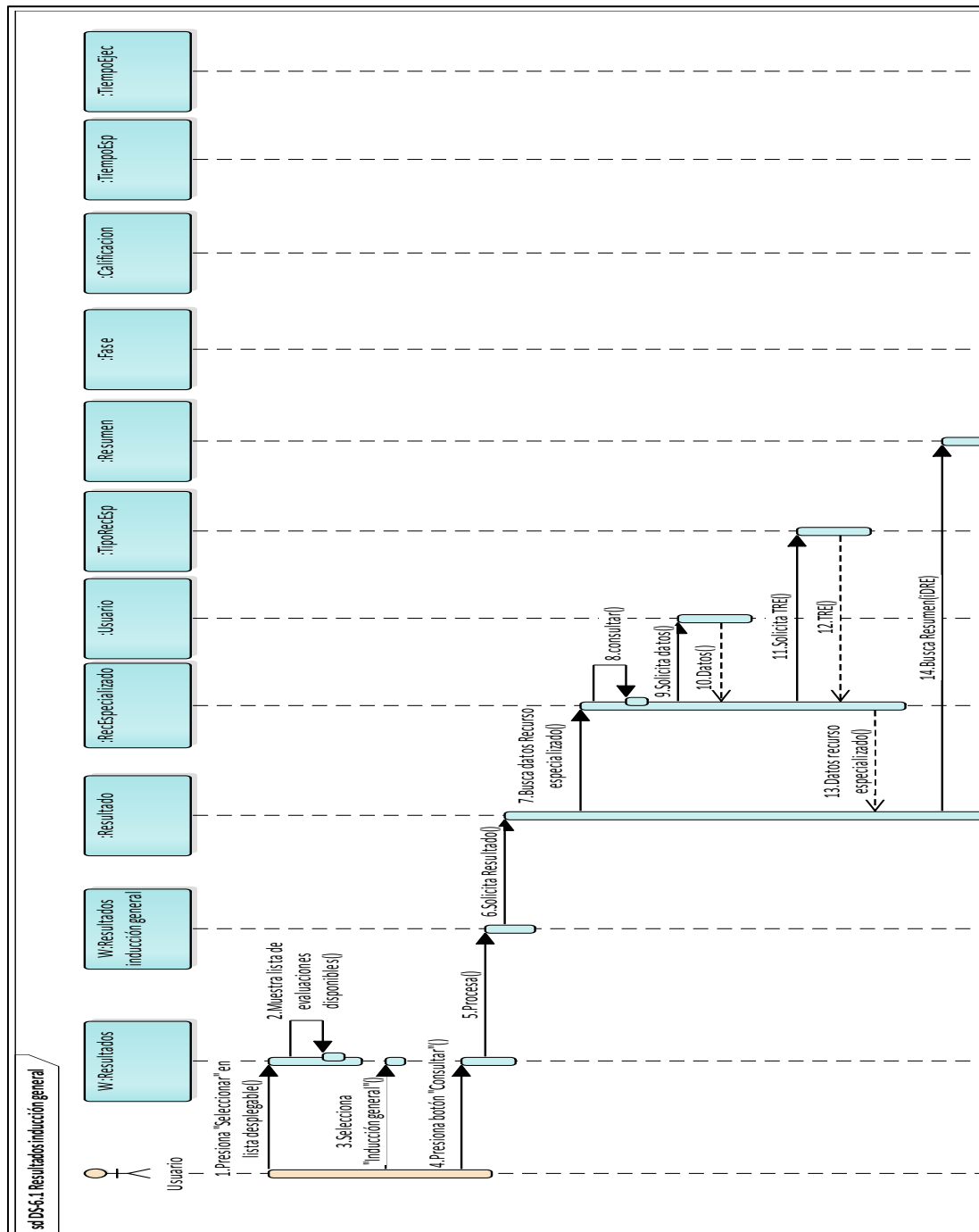


Diagrama 254. Diagrama de Secuencia Resultados inducción general

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

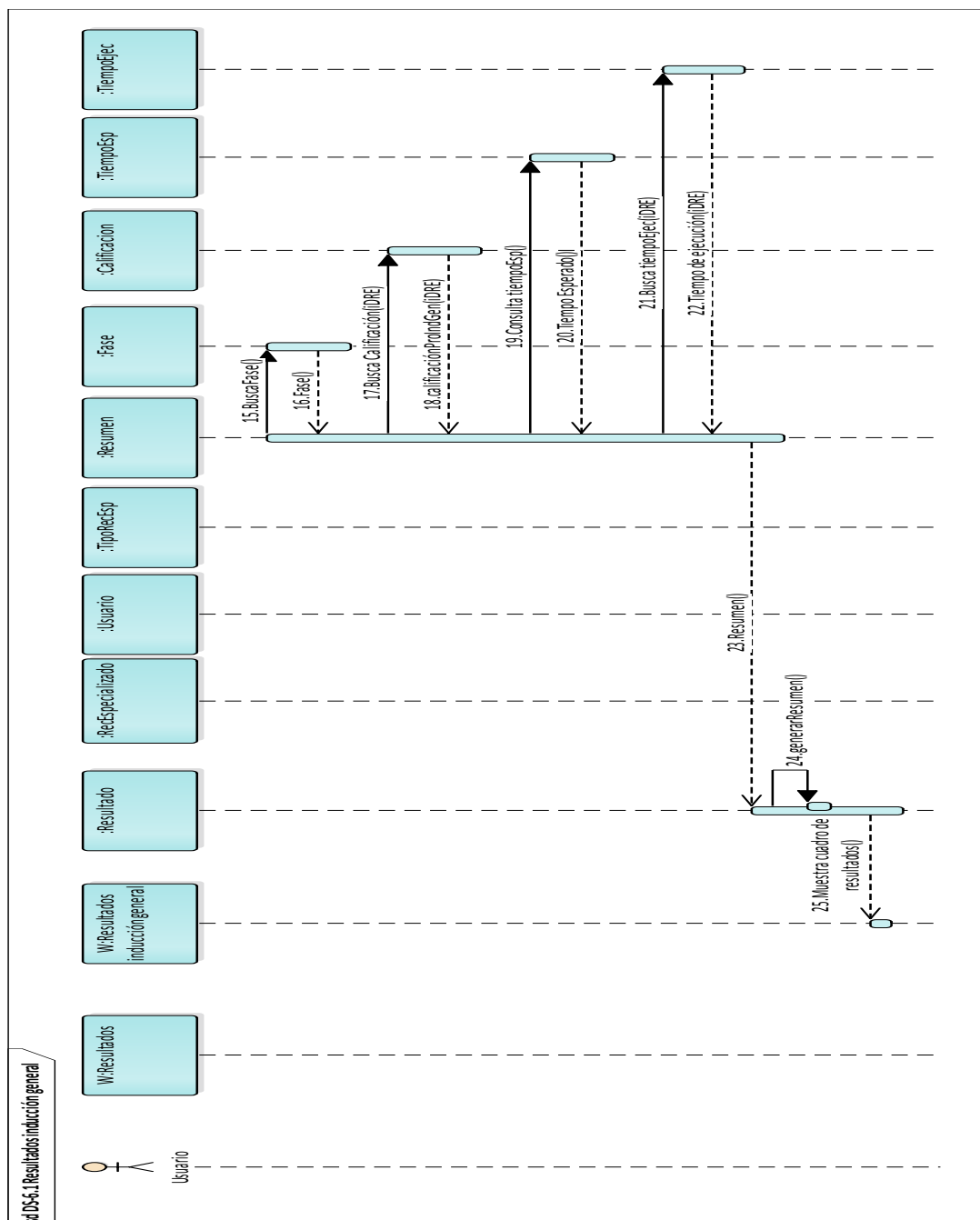


Diagrama 254. Diagrama de Secuencia Resultados inducción general (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 57: Resultados inducción específica

Cuadro 98. Escenario para Caso de Uso Resultados inducción específica

CASO DE USO	Resultados de inducción específica	CU-6.2
Actores:	Recurso especializado, RRHH, Director general, Monitor del área especializada, Supervisor del área especializada, Analista de OnBoarding.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-16, RF-21, RF-22	
Propósito:	Dar acceso a las calificaciones obtenidas por el recurso especializado durante la ejecución del proceso de inducción específica.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa al módulo de “Resultados inducción específica” de “Consulta de resultados”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona “Inducción específica”. El caso de uso finaliza cuando el sistema muestra lo resultados obtenidos por el recurso especializado para el proceso de inducción específica.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario se encuentra en el módulo “Resultados inducción específica”.	
Postcondición:	El sistema mostró los resultados obtenidos por el recurso especializado en el proceso de inducción específica.	

Fuente: Autores (2019)

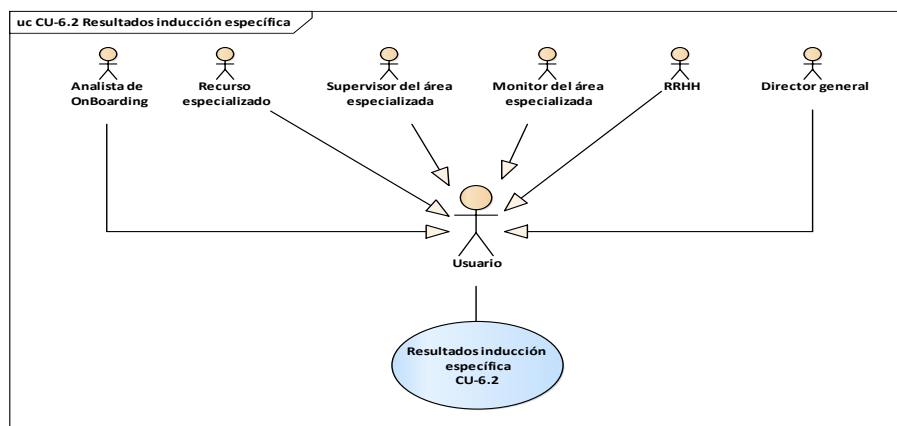


Diagrama 255. Diagrama de Caso de Uso Resultados inducción específica

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

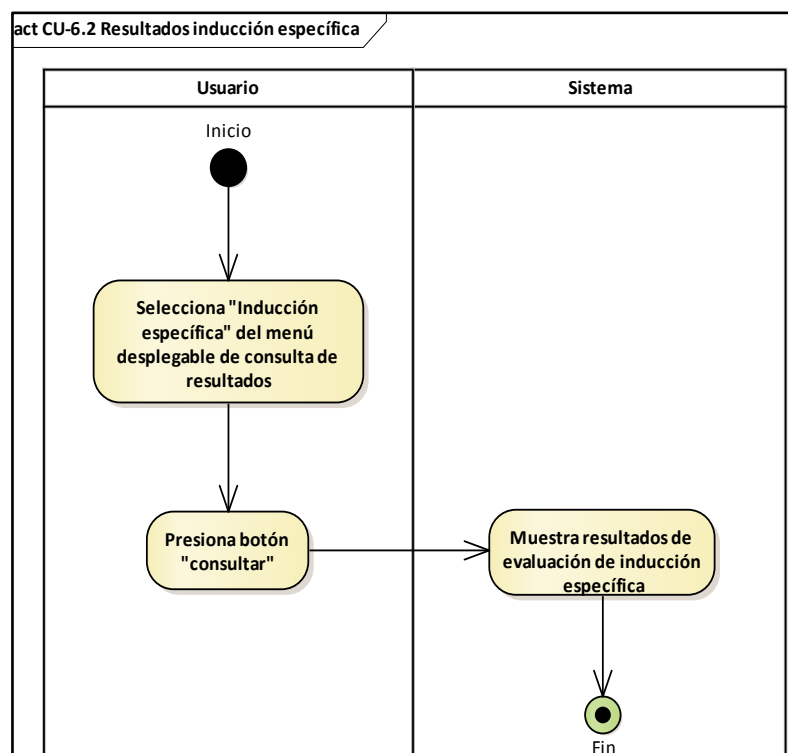


Diagrama 256. Diagrama de Actividad Resultados inducción específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

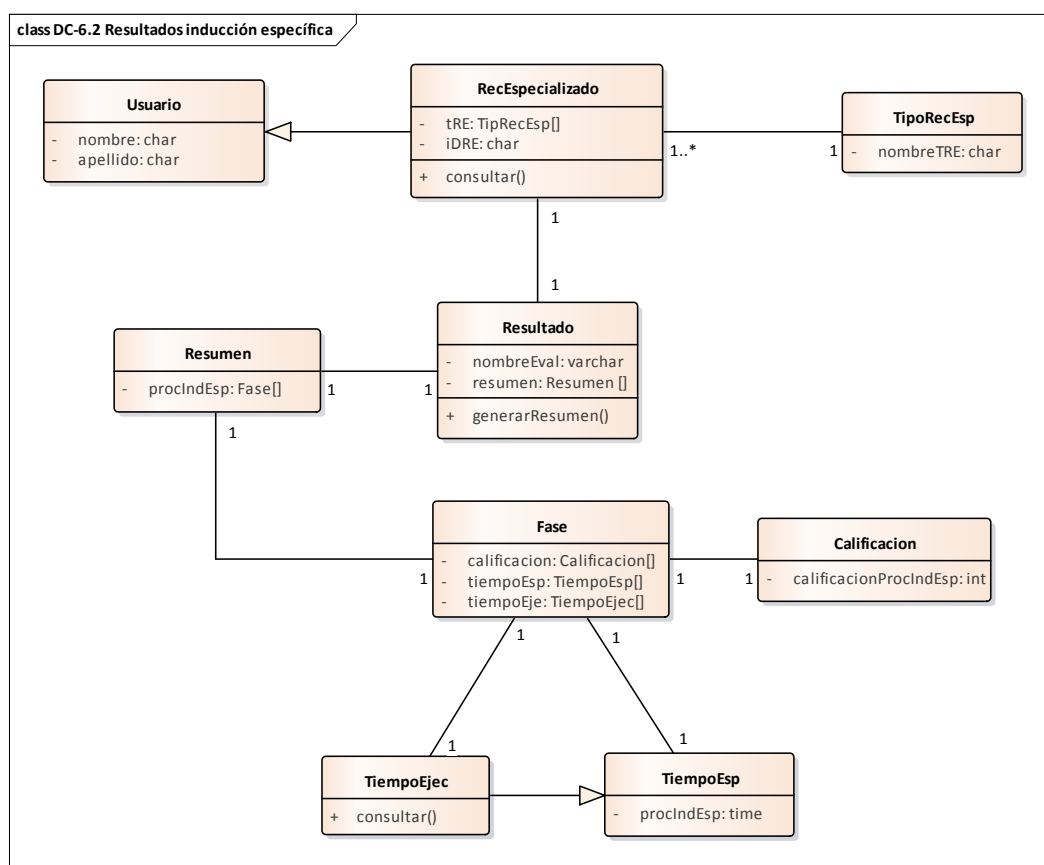


Diagrama 257. Diagrama de Clases Resultados inducción específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

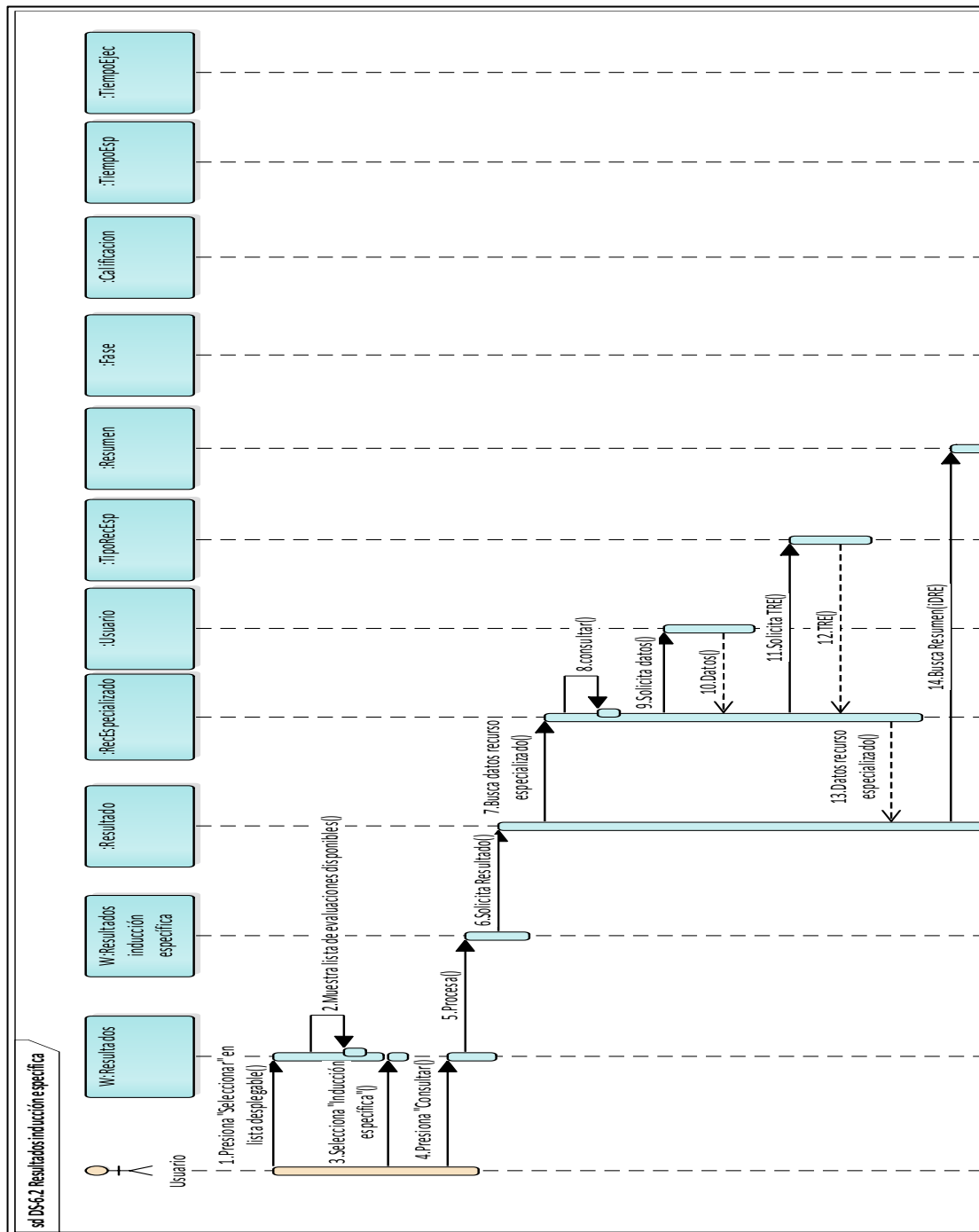


Diagrama 258. Diagrama de Secuencia Resultados inducción específica

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

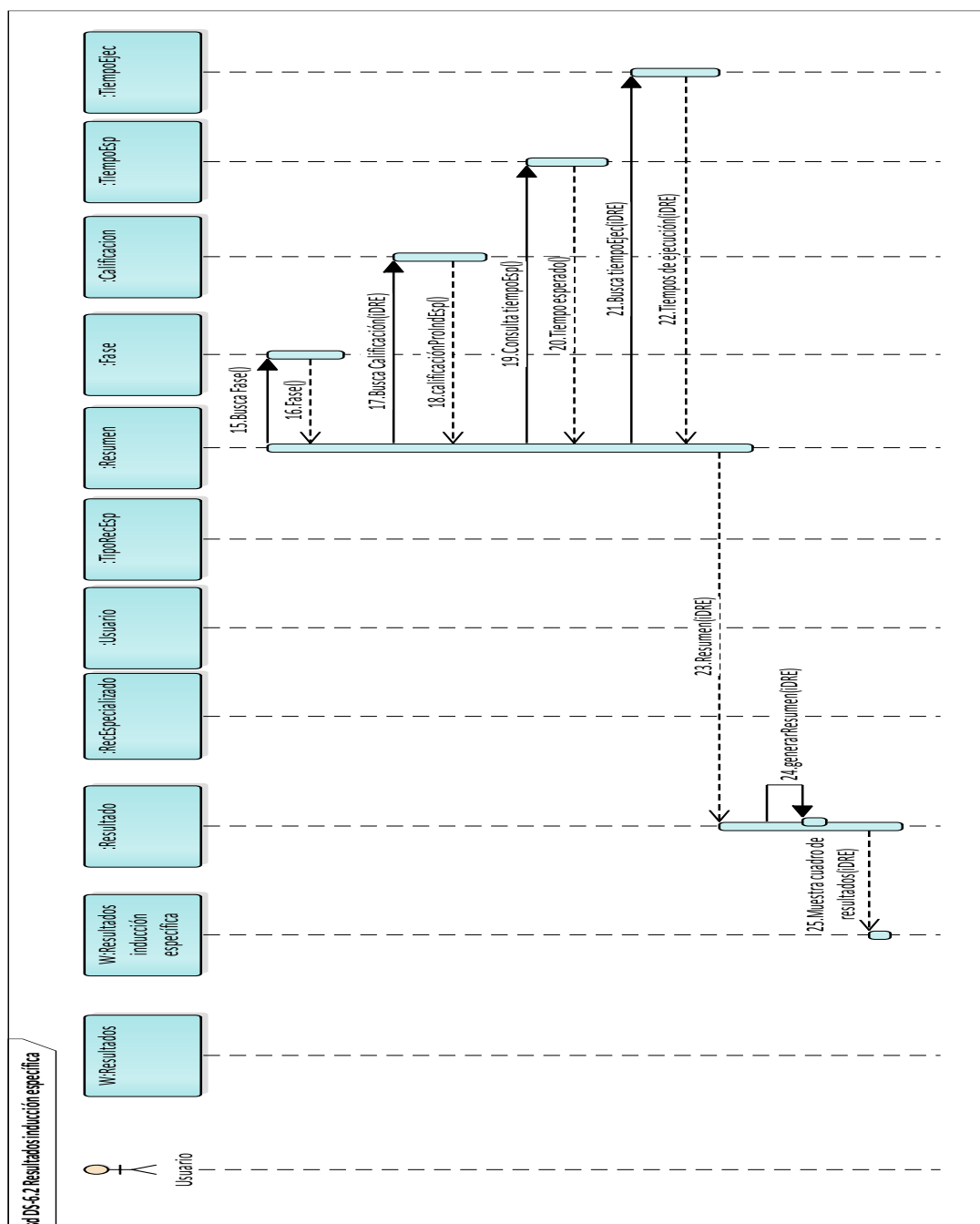


Diagrama 258. Diagrama de Secuencia Resultados inducción específica (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 58: Resultados metas a corto plazo

Cuadro 99. Escenario para Caso de Uso Resultados metas a corto plazo

CASO DE USO	Metas a corto plazo	CU-6.3
Actores:	Recurso especializado, RRHH, Director general, Monitor del área especializada, Supervisor del área especializada, Analista de OnBoarding.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-16, RF-21, RF-22	
Propósito:	Dar acceso a las calificaciones obtenidas por el recurso especializado durante la ejecución de metas a corto plazo.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa al módulo de “Resultados metas a corto plazo” de “Consulta de resultados”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona “Metas a corto plazo”. El caso de uso finaliza cuando el sistema muestra lo resultados obtenidos por el recurso especializado para las metas a corto plazo.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario se encuentra en el módulo “Resultados metas a corto plazo”.	
Postcondición:	El sistema mostró los resultados obtenidos por el recurso especializado para las metas a corto plazo.	

Fuente: Autores (2019)

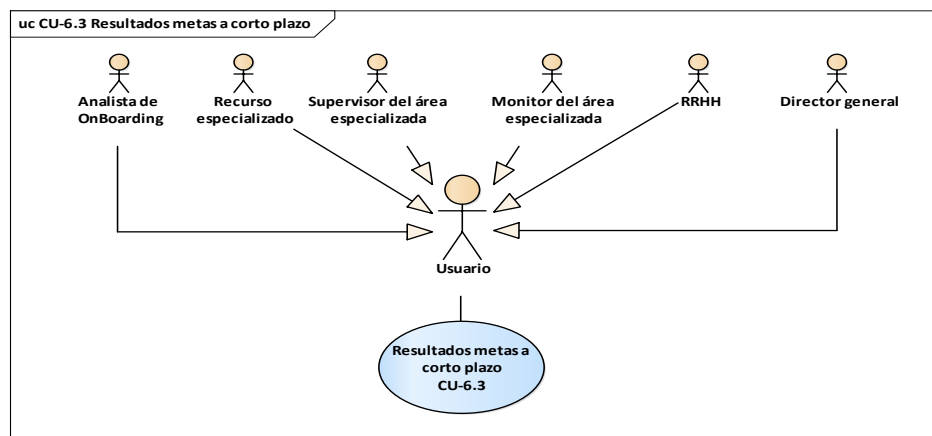


Diagrama 259. Diagrama de Caso de Uso Resultados metas a corto plazo

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

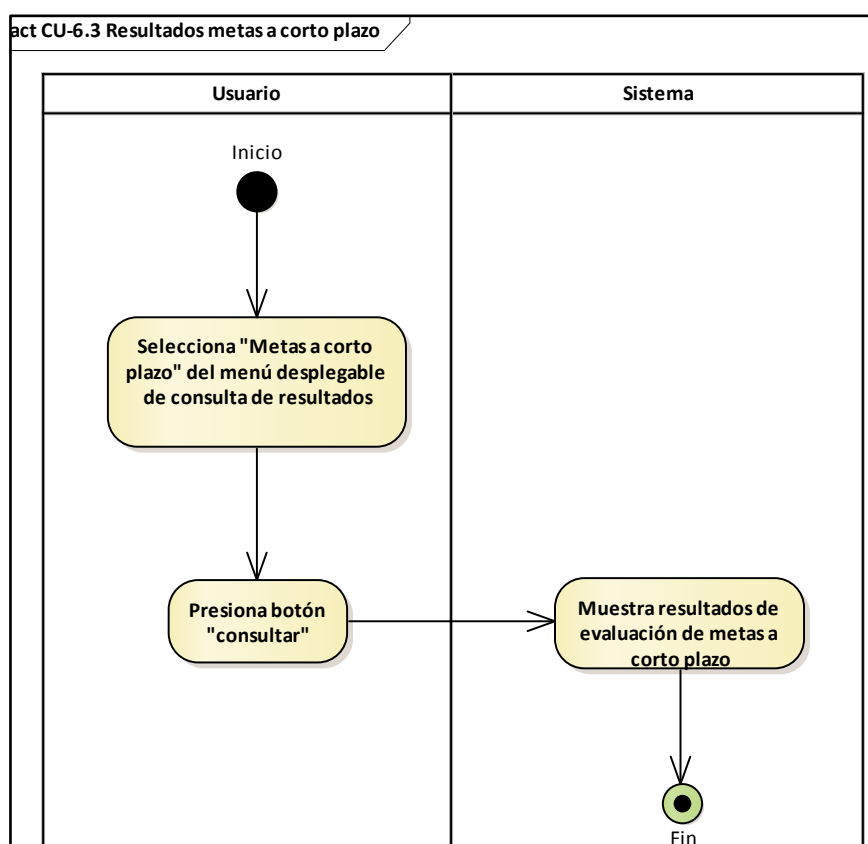


Diagrama 260. Diagrama de Actividad Resultados metas a corto plazo

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

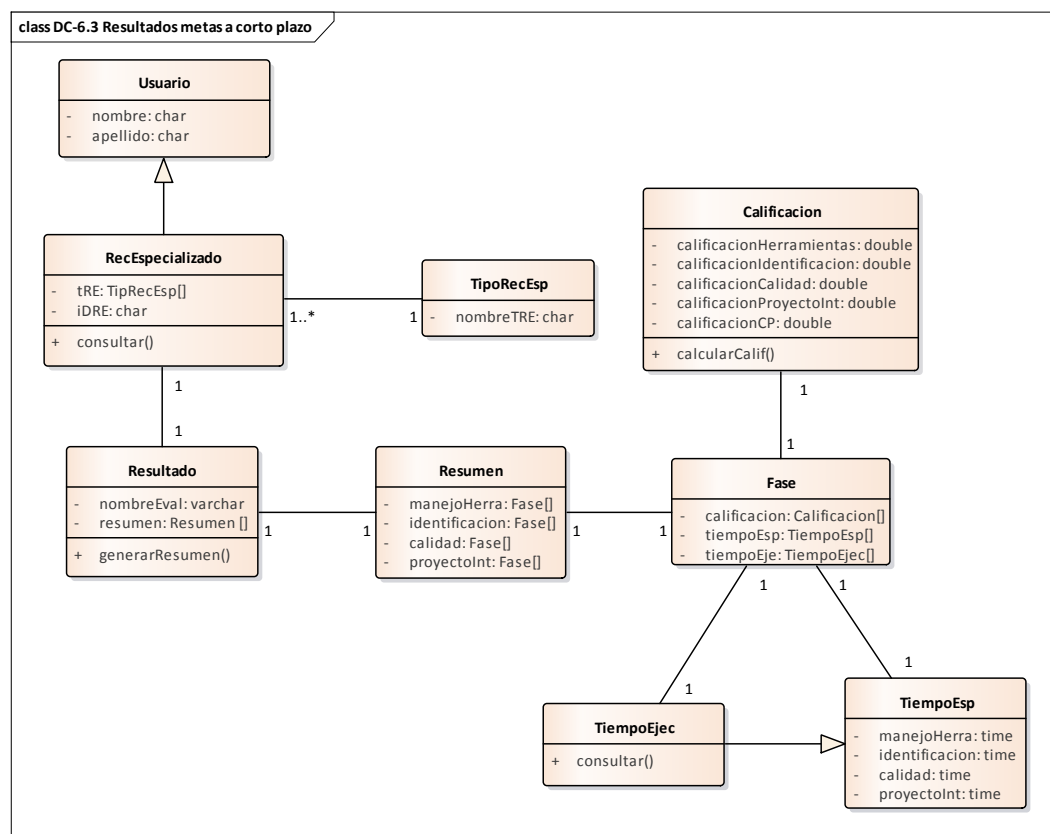
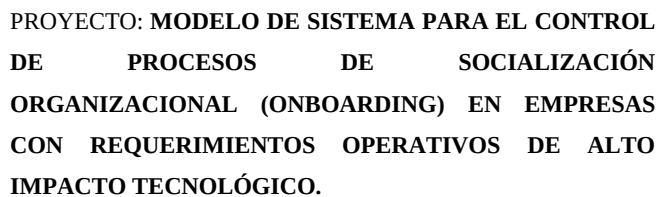


Diagrama 261. Diagrama de Clases Resultados metas a corto plazo

Fuente: Autores (2019)



Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos

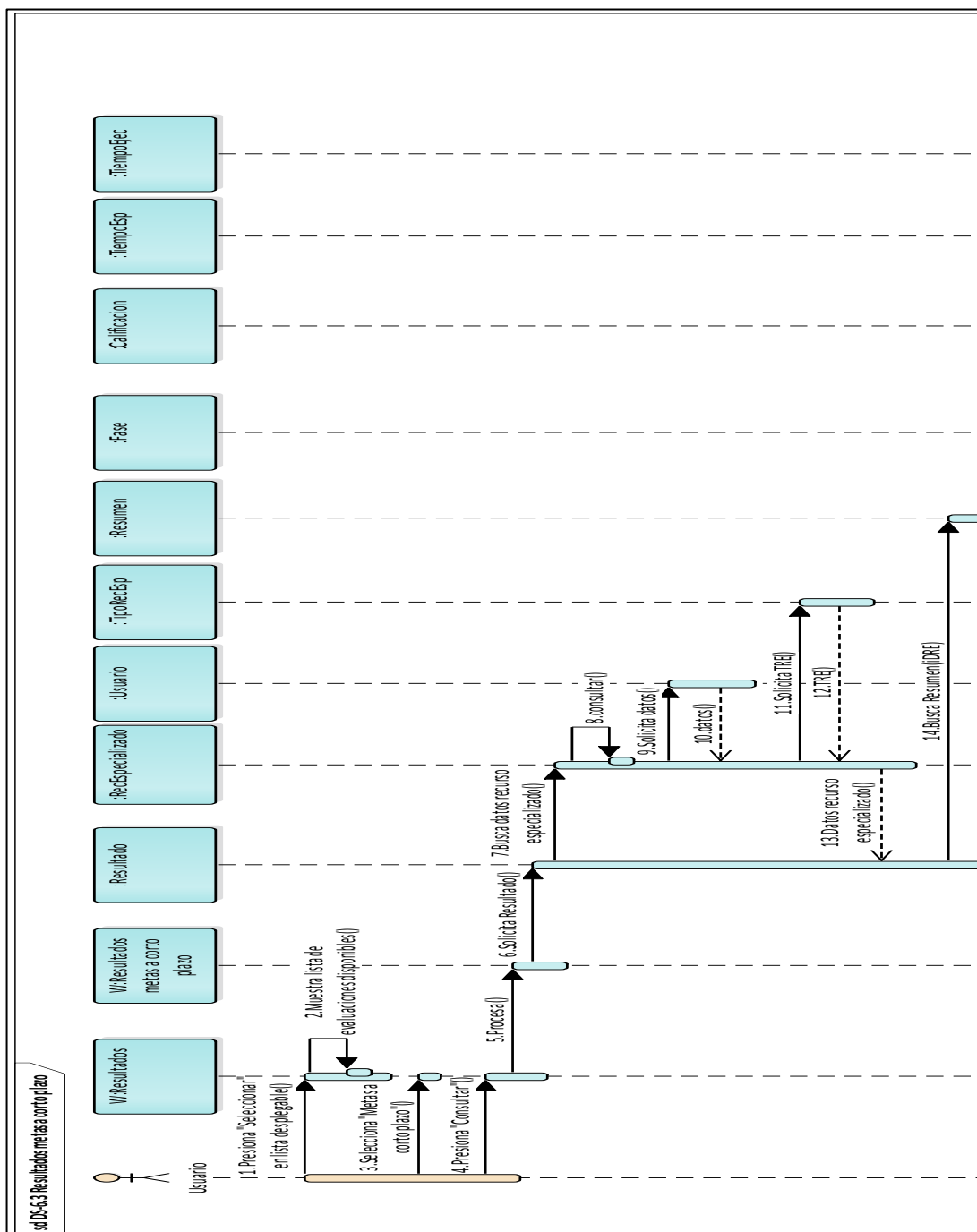


Diagrama 262. Diagrama de Secuencia Resultados metas a corto plazo

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 59: Resultados metas a mediano plazo

Cuadro 100. Escenario para Caso de Uso Resultados metas a mediano plazo

CASO DE USO	Metas a mediano plazo	CU-6.4
Actores:	Recurso especializado, RRHH, Director general, Monitor del área especializada, Supervisor del área especializada, Analista de OnBoarding.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-16, RF-21, RF-22	
Propósito:	Dar acceso a las calificaciones obtenidas por el recurso especializado durante la ejecución de metas a mediano plazo.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa al módulo de “Resultados metas a mediano plazo” de “Consulta de resultados”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona “Metas a mediano plazo”. El caso de uso finaliza cuando el sistema muestra lo resultados obtenidos por el recurso especializado para las metas a mediano plazo.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario se encuentra en el módulo “Resultados metas a mediano plazo”.	
Postcondición:	El sistema mostró los resultados obtenidos por el recurso especializado para las metas a mediano plazo.	

Fuente: Autores (2019)

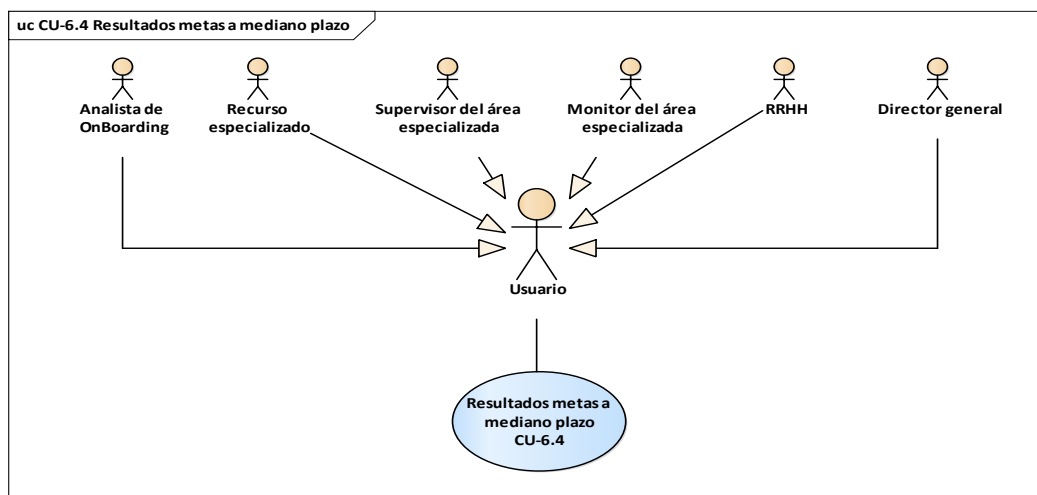


Diagrama 263. Diagrama de Caso de Uso Resultados metas a mediano plazo

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

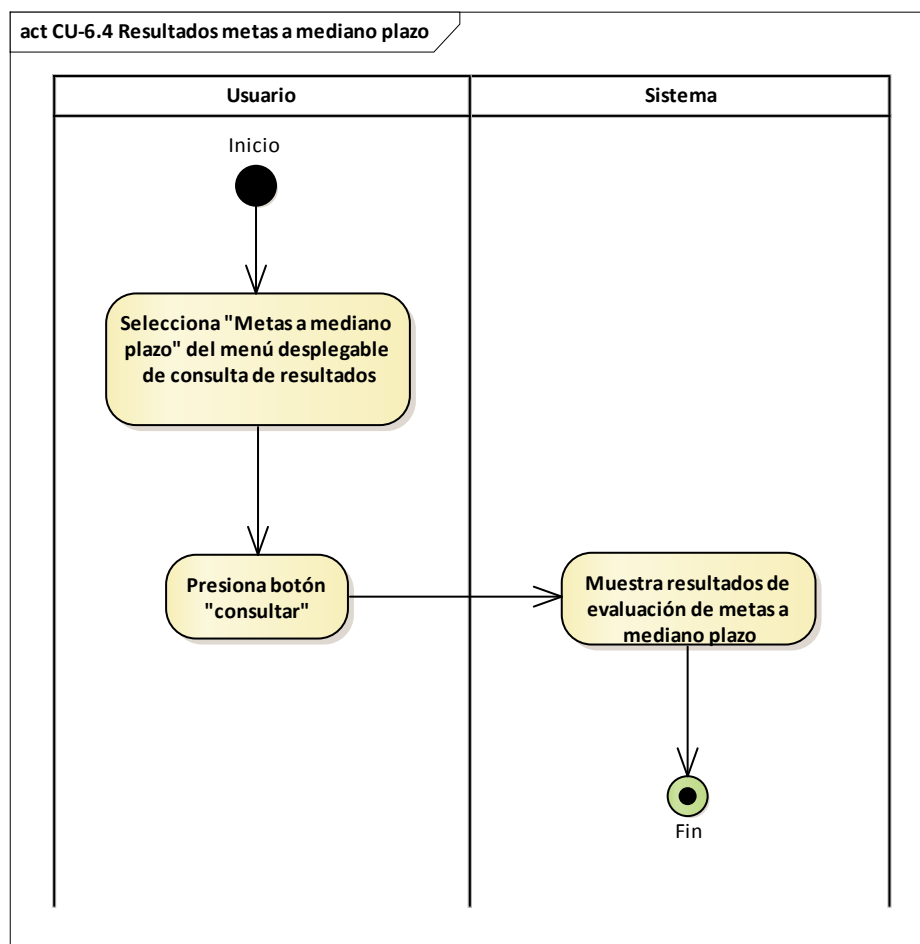


Diagrama 264. Diagrama de Actividad Resultados metas a mediano plazo
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

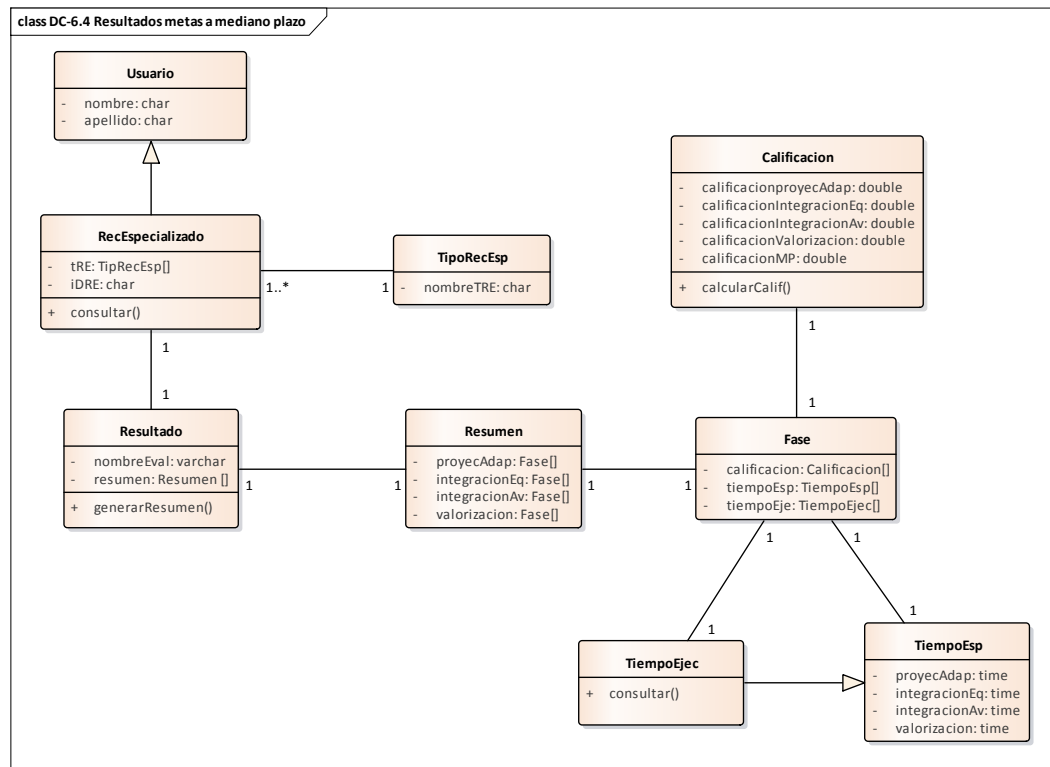


Diagrama 265. Diagrama de Clases Resultados metas a mediano plazo
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

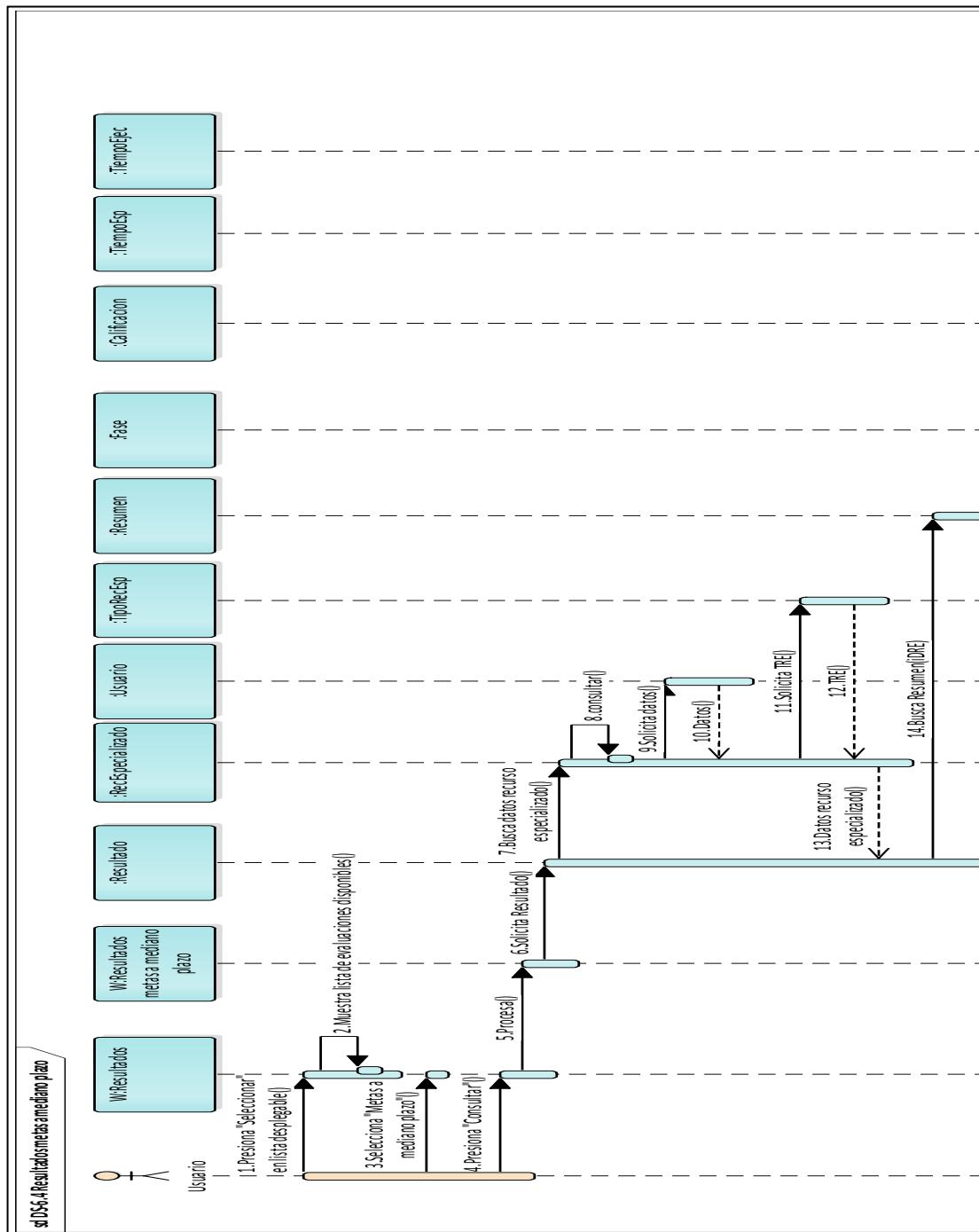


Diagrama 266. Diagrama de Secuencia Resultados metas a mediano plazo

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

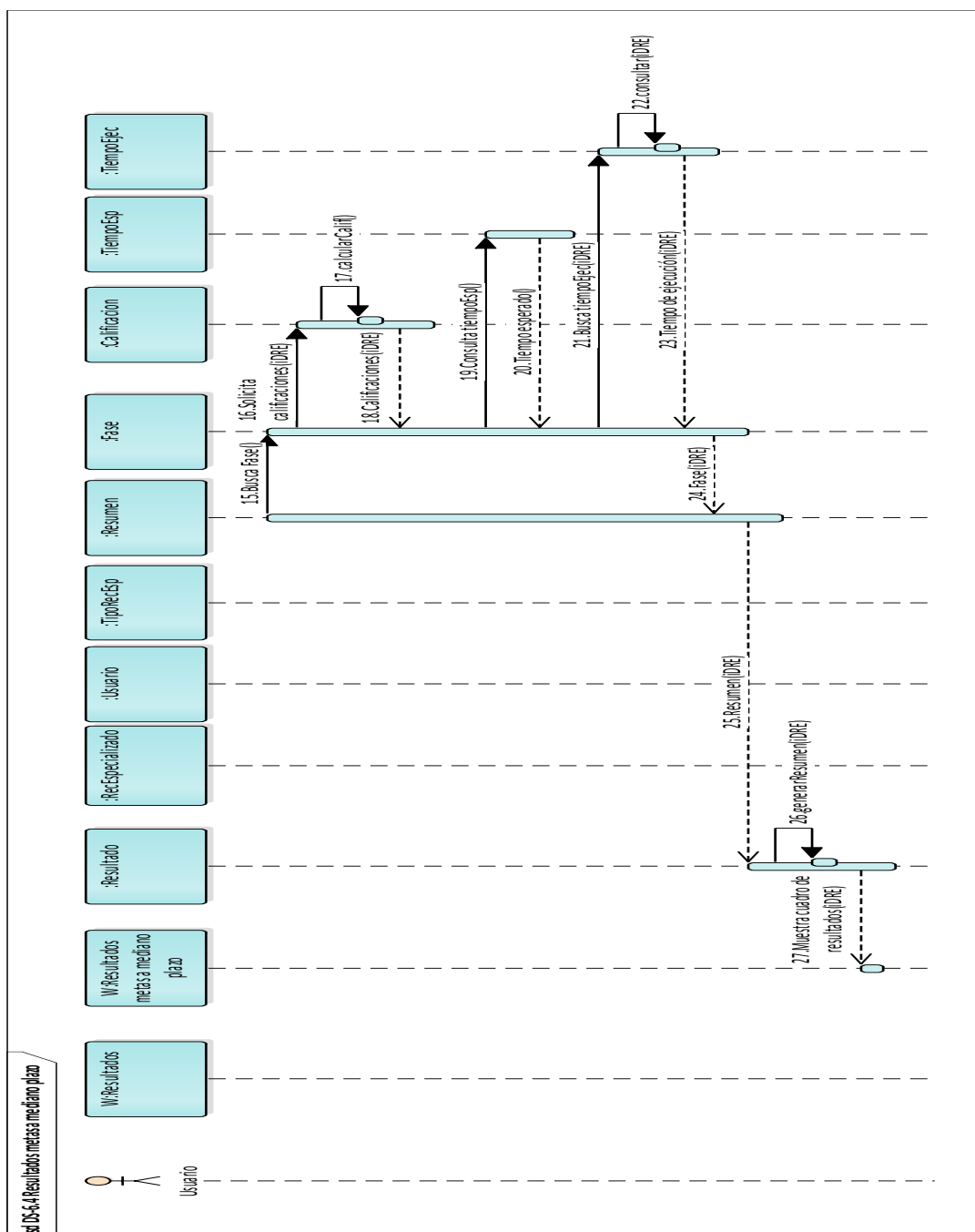


Diagrama 266. Diagrama de Secuencia Resultados metas a mediano plazo (cont.)
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

Escenario 60: Resultados metas a largo plazo

Cuadro 101. Escenario para Caso de Uso Resultados metas a largo plazo

CASO DE USO	Metas a largo plazo	CU-6.5
Actores:	Recurso especializado, RRHH, Director general, Monitor del área especializada, Supervisor del área especializada, Analista de OnBoarding.	
Referencias:	RF-05, RF-06, RF-16, RF-21, RF-22	
Propósito:	Dar acceso a las calificaciones obtenidas por el recurso especializado durante la ejecución de metas a largo plazo.	
Descripción	El caso de uso inicia cuando el usuario ingresa al módulo de “Resultados metas a largo plazo” de “Consulta de resultados”. El proceso inicia cuando el usuario selecciona “Metas a largo plazo”. El caso de uso finaliza cuando el sistema muestra lo resultados obtenidos por el recurso especializado para las metas a largo plazo.	
Precondición:	El usuario ha sido validado por el sistema. El usuario se encuentra en el módulo “Resultados metas a largo plazo”.	
Postcondición:	El sistema mostró los resultados obtenidos por el recurso especializado para las metas a largo plazo.	

Fuente: Autores (2019)

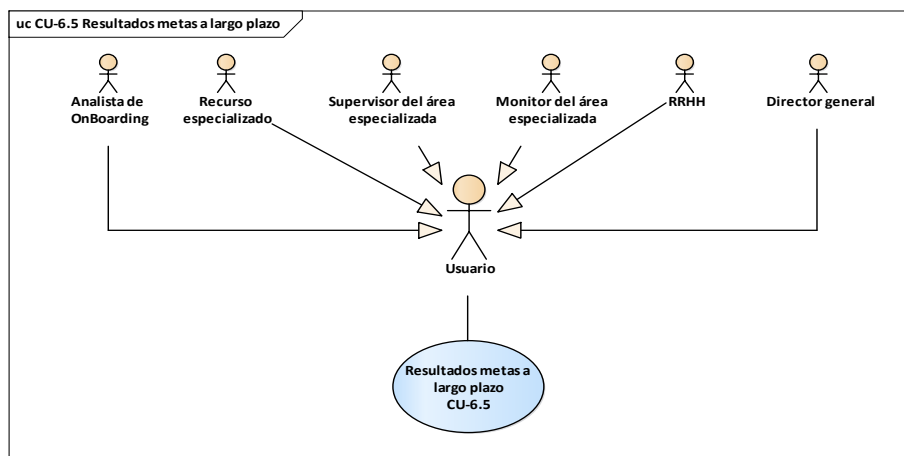


Diagrama 267. Diagrama de Caso de Uso Resultados metas a largo plazo

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

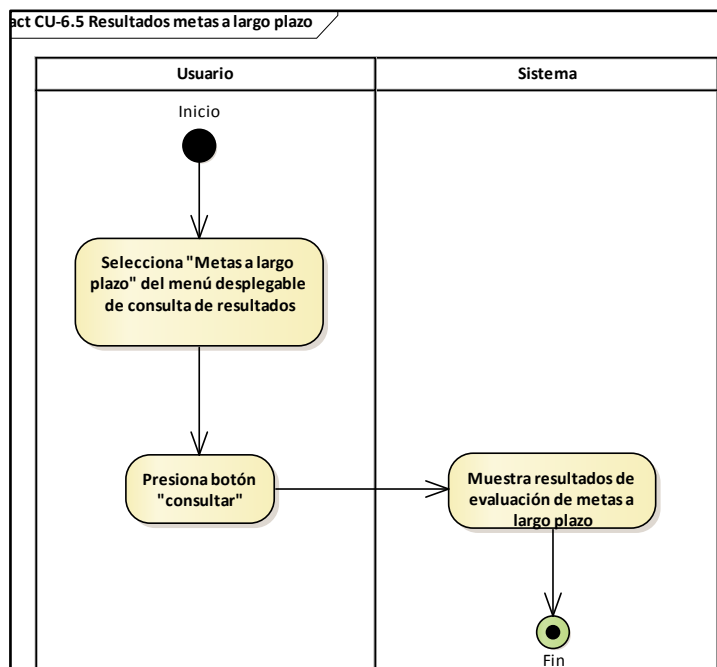


Diagrama 268. Diagrama de Actividad Resultados metas a largo plazo
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		

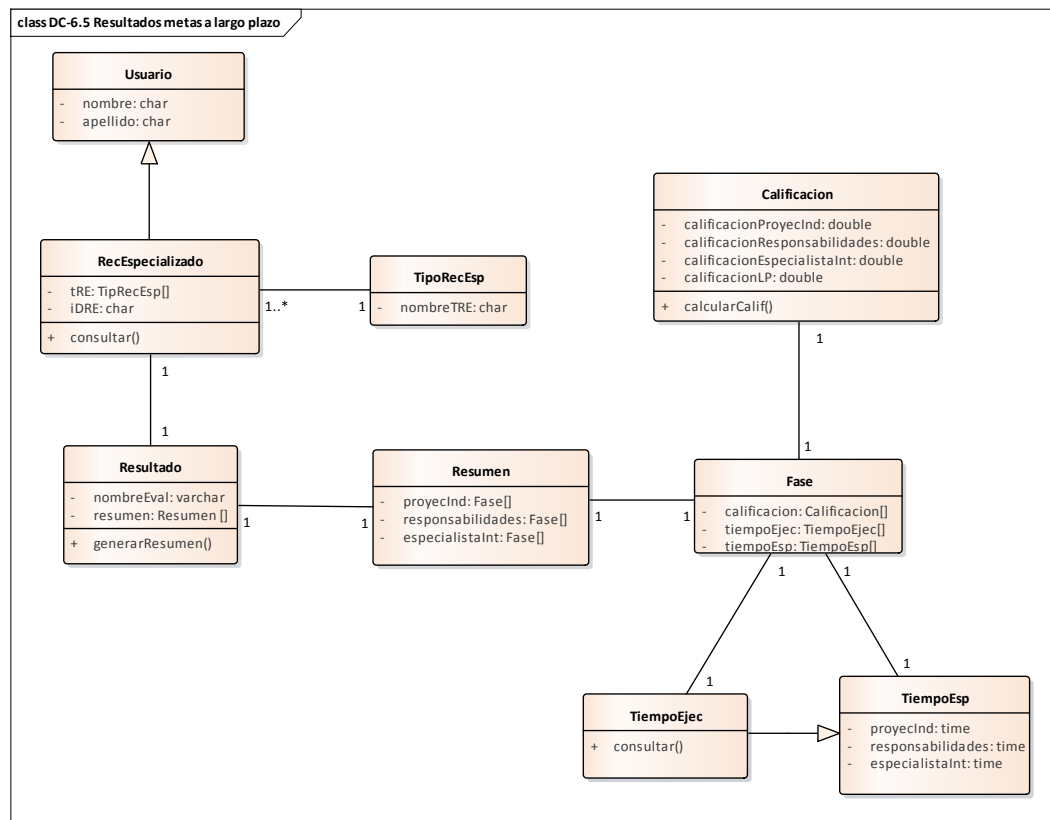


Diagrama 269. Diagrama de Clases Resultados metas a largo plazo
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

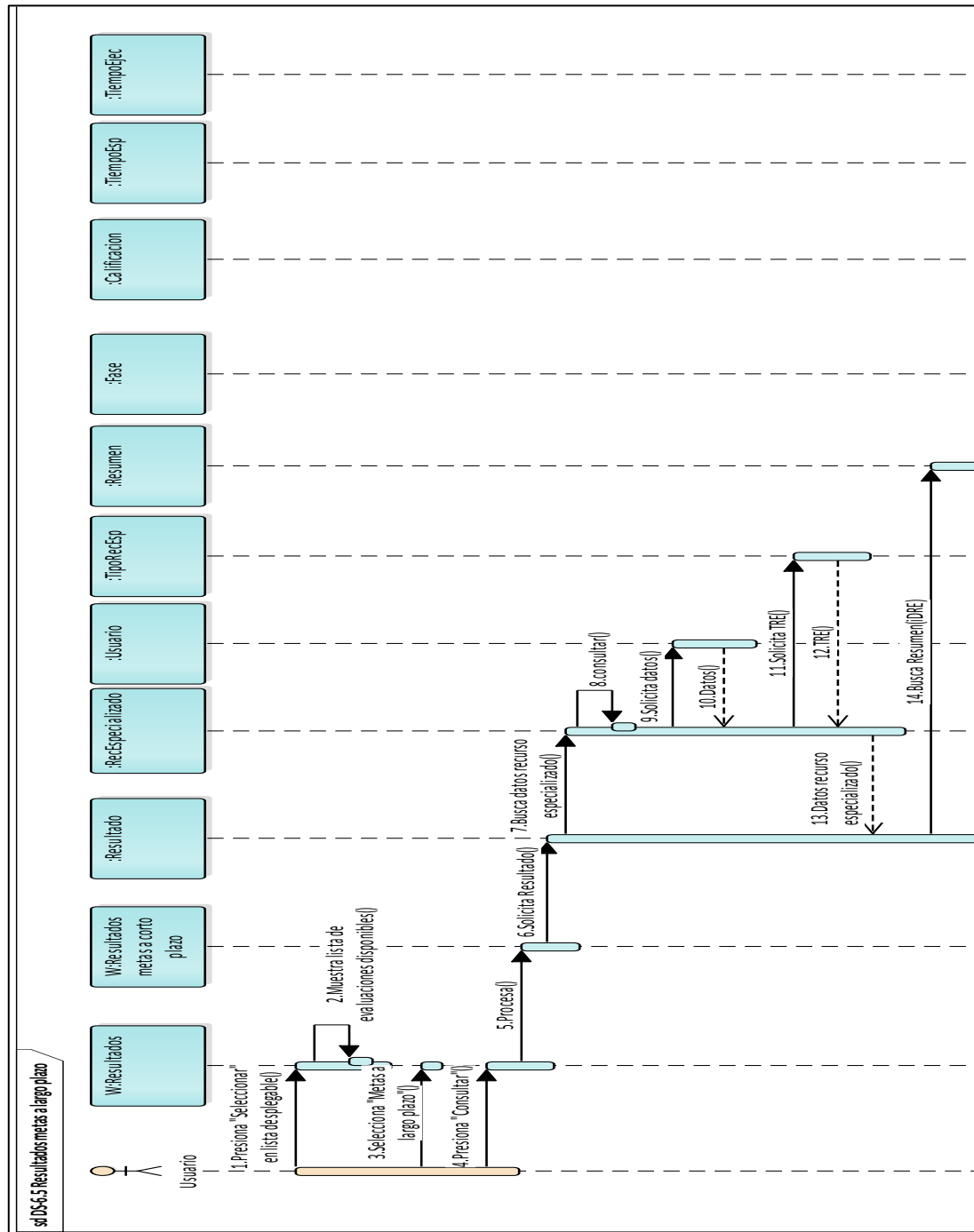


Diagrama 270. Diagrama de Secuencia Resultados metas a largo plazo

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Especificación de requisitos		Fecha: Agosto 2019

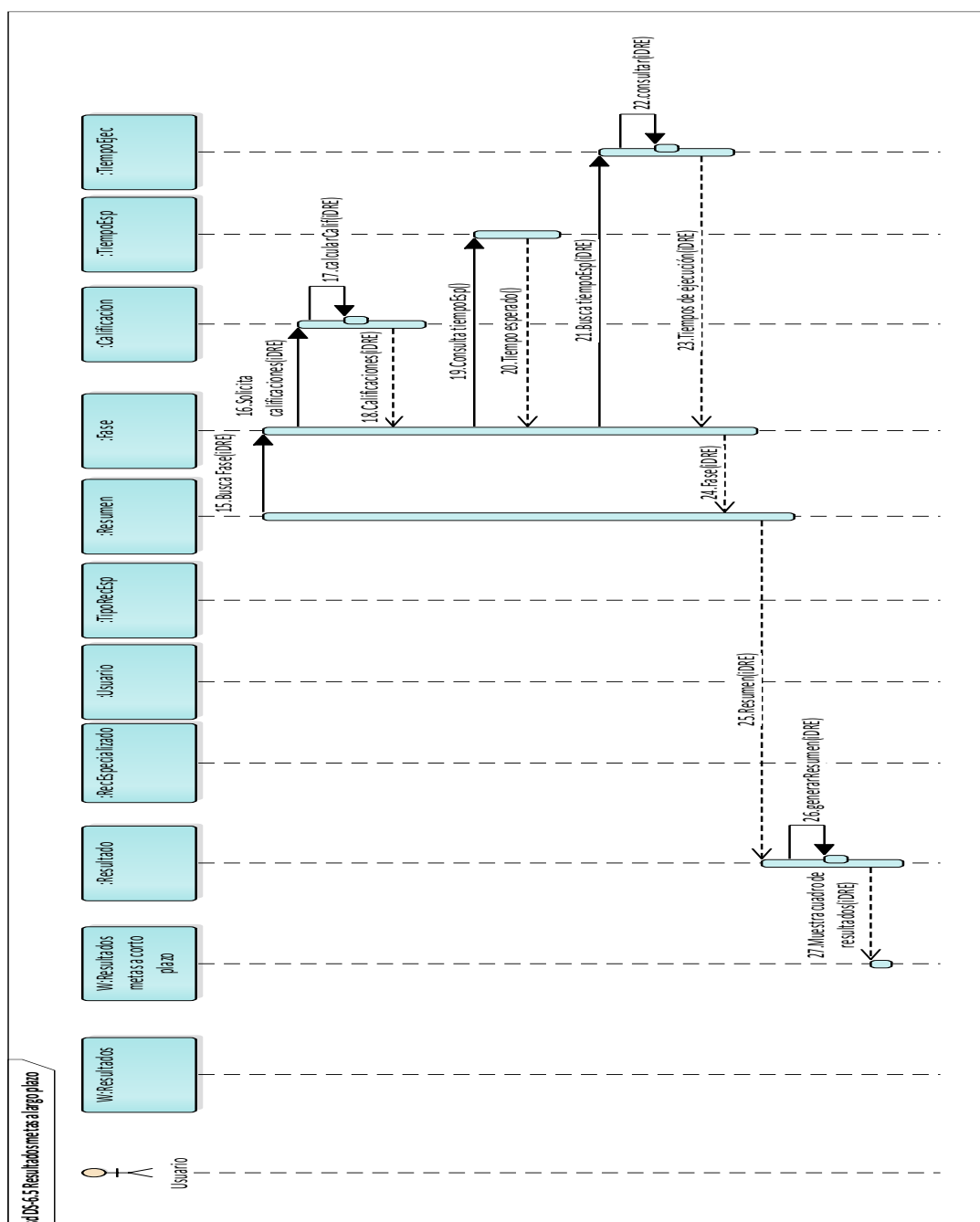


Diagrama 270. Diagrama de Secuencia Resultados metas a largo plazo (cont.)
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño arquitectónico del software		

4.5 FASE V: DISEÑO DE ARQUITECTURA

“MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO”

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño arquitectónico del software		

Histórico de Revisiones

Fecha	Versión	Descripción	Autores
02/05/2019	0.90	Versión preliminar	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson
15/05/2019	0.91	Corrección versión preliminar	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson
28/05/2019	1.0	Versión final	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño arquitectónico del software		

4.5.1 Diseño arquitectónico del software

Introducción

El proceso de diseño arquitectónico de software sirve para identificar los subsistemas que componen un sistema y el marco para el control y comunicación de subsistemas. Este documento representa las características de la aplicación y consideró la creación de vistas que se describieron a través de los diagramas de UML, siendo los aspectos estáticos y dinámicos más importantes que la arquitectura del sistema debe cumplir. Este documento estará dividido por los siguientes segmentos: El segmento que muestra el comportamiento del sistema que es la vista funcional, como lo ven los usuarios, mientras que la vista estructural especifica los servicios que el sistema debe proporcionar a los usuarios finales.

4.5.1.1 Arquitectura del sistema

El diseño del modelo de sistema para el control de procesos de Socialización Organizacional (OnBoarding) en empresas con requerimientos operativos de alto impacto tecnológico, consideró una arquitectura cliente/servidor, con tecnología de tres capas: capa de presentación, constituida por uno o más usuarios que ejecutan la interfaz U/S desde su ordenador, esta se ocupa de la representación y obtención de datos, generación de listado de planes, recursos especializados, reporte, etc.; la capa lógica del negocio, que consta de un servidor de aplicaciones, el cual se encarga de preparar el entorno del sistema y del procesamiento real de datos; y la capa de datos, constituida por un servidor que administra la base de datos y se ocupa de procesar las

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño arquitectónico del software		

consultas que se efectúan desde el servidor de lógica del negocio y devuelven los datos solicitados. (Ver figura 15, pág. 529).

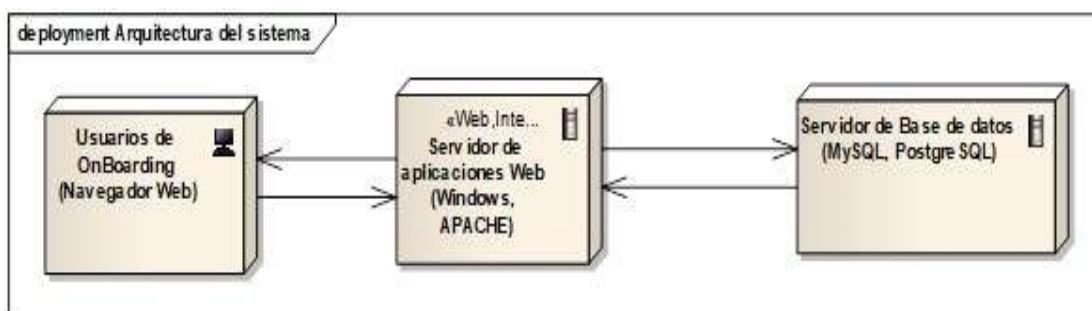


Figura 55. Arquitectura del sistema
Fuente: Autores (2019)

4.5.1.2 Vista de Funcionalidad

La vista de funcionalidad llega a representar la funcionalidad del sistema, desde la perspectiva de los actores que interactuarán con la aplicación. En el diagrama de caso de uso general del sistema presentado, está organizado según la estructura de la aplicación (Ver Diagrama 25, pág. 231), siendo este de los diagramas de casos de uso resultantes de la fase de Desarrollo de Requisitos.

También, para mayor comprensión del sistema el segundo nivel de las vistas funcionales se estableció y especificaron los diagramas presentes en dicho nivel, dando como resultado los diagramas 26, 27, 28, 29 y 30. (Ver Diagrama 26, pág. 232; Ver Diagrama 27, pág. 233; Ver Diagrama 28, pág. 234; Ver Diagramas 29 y 30, pág. 235).

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño arquitectónico del software		

4.5.1.3 Vista Estructural

Esta vista intenta descubrir la organización interna del sistema, qué elementos lo componen, cómo se interrelacionan, qué dependencias hay entre ellos y qué estructuras se pueden distinguir dentro del mismo sistema. La vista estructural describe las clases que componen cada componente arquitectónico de la aplicación, está conformada por una serie de clases, con sus atributos y colaboraciones entre las clases. Contiene el diagrama general de clases del sistema, junto con los del segundo nivel (para una visión más amplia), en UML, el cual es resultado de los diagramas de clases obtenidos en la fase de Desarrollo de Requisitos. También se presentan las tarjetas CRC, que son herramientas que permiten examinar y refinar las clases en base a sus responsabilidades respecto al sistema. En el Diagrama 271, se muestra el Diagrama General de Clases del Sistema, seguido de los diagramas de clases de segundo nivel, los cuales representan la vista estructural de la aplicación. (Ver Diagrama 271, pág. 538; Ver Diagrama 272. pág. 539, Diagrama 273, pág. 540, Diagrama 274. pág. 541, Diagrama 275. pág. 542, Diagrama 276. pág. 543).



PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL
DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN
ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS
CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO
IMPACTO TECNOLÓGICO.



Versión: 1.0

Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño arquitectónico del software

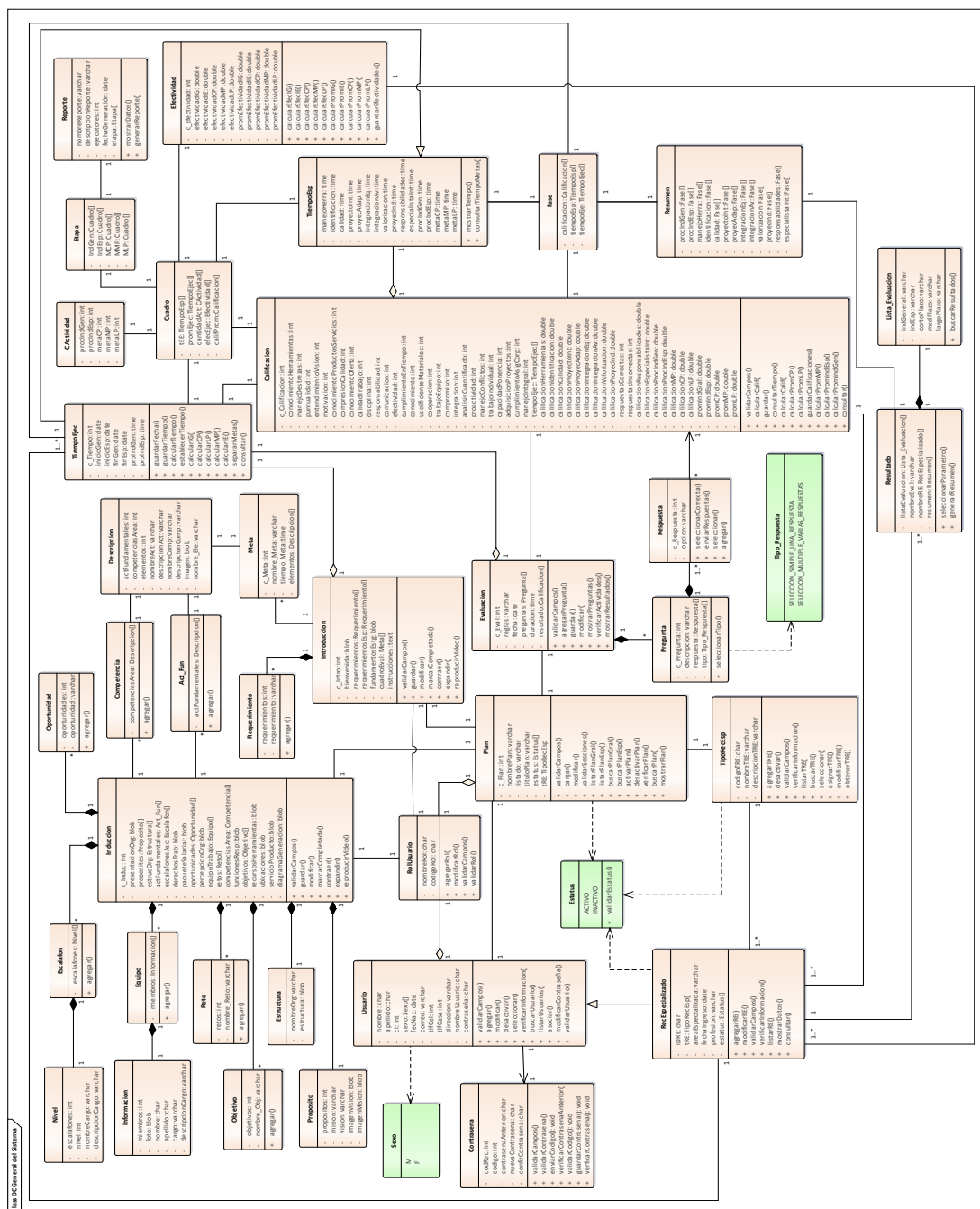
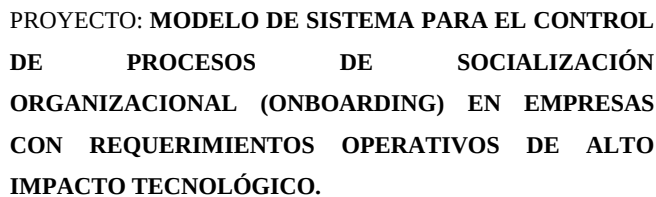


Diagrama 271. Diagrama de Clases General del Sistema
Fuente: Autores (2019)



Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño arquitectónico del software

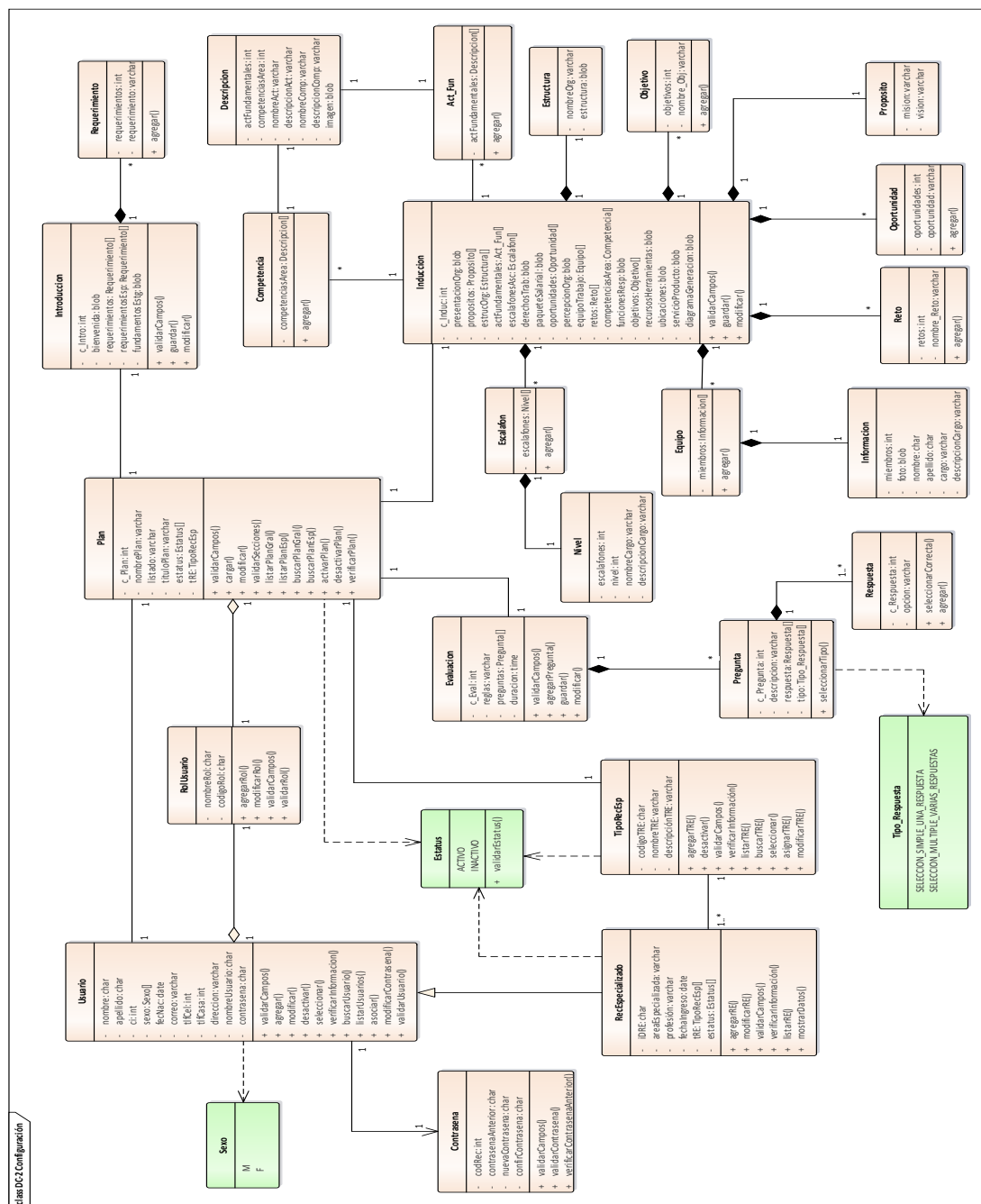


Diagrama 272. Diagrama de Clases “Configuración”

Fuente: Autores (2019)



PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.



Versión: 1.0

Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño arquitectónico del software

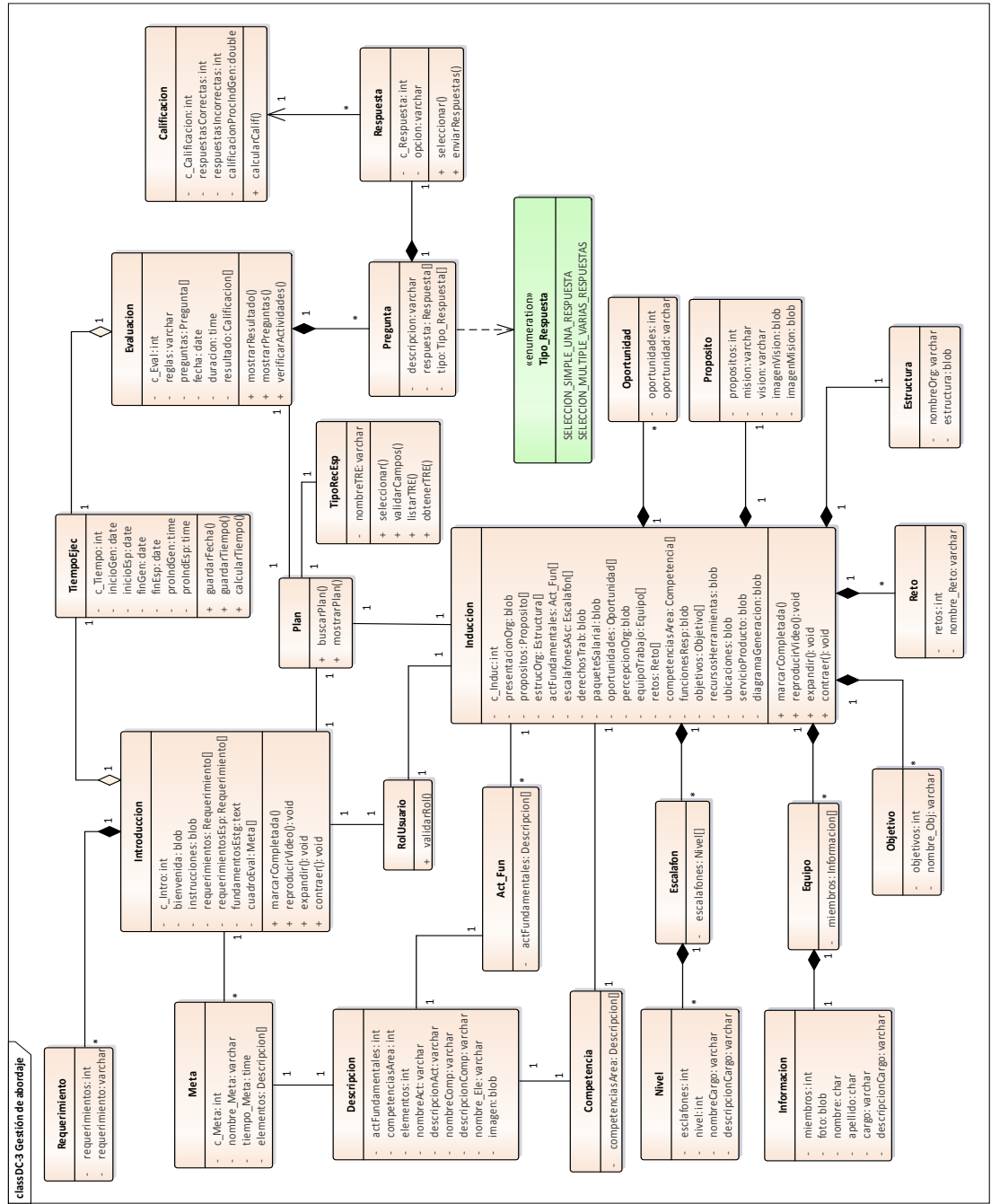


Diagrama 273. Diagrama de Clases “Gestión de abordaje”
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño arquitectónico del software		

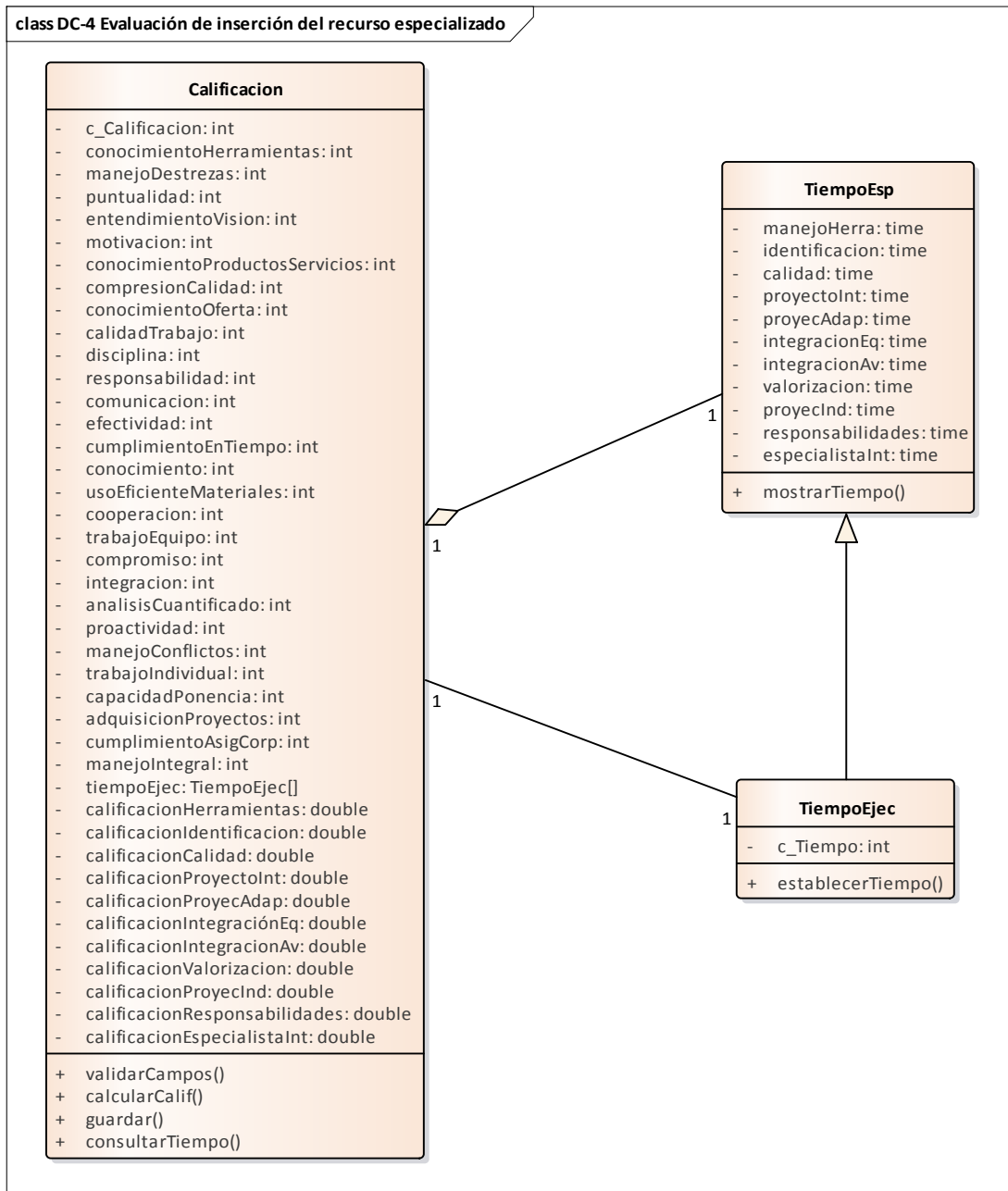


Diagrama 274. Diagrama de Clases “Evaluación de inserción del recurso especializado”

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño arquitectónico del software		Fecha: Agosto 2019

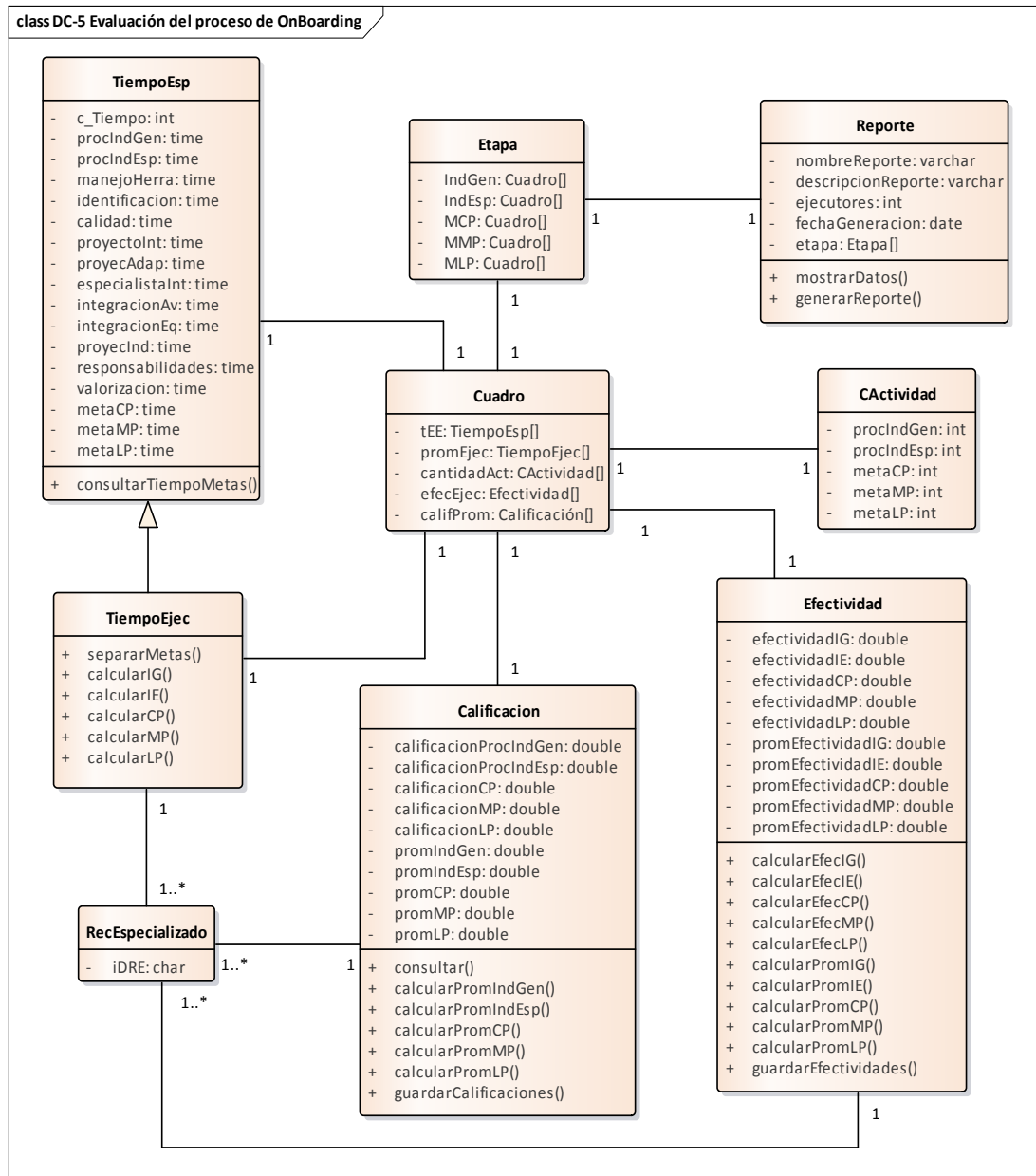


Diagrama 275. Diagrama de Clases “Evaluación del proceso de OnBoarding”
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño arquitectónico del software		Fecha: Agosto 2019

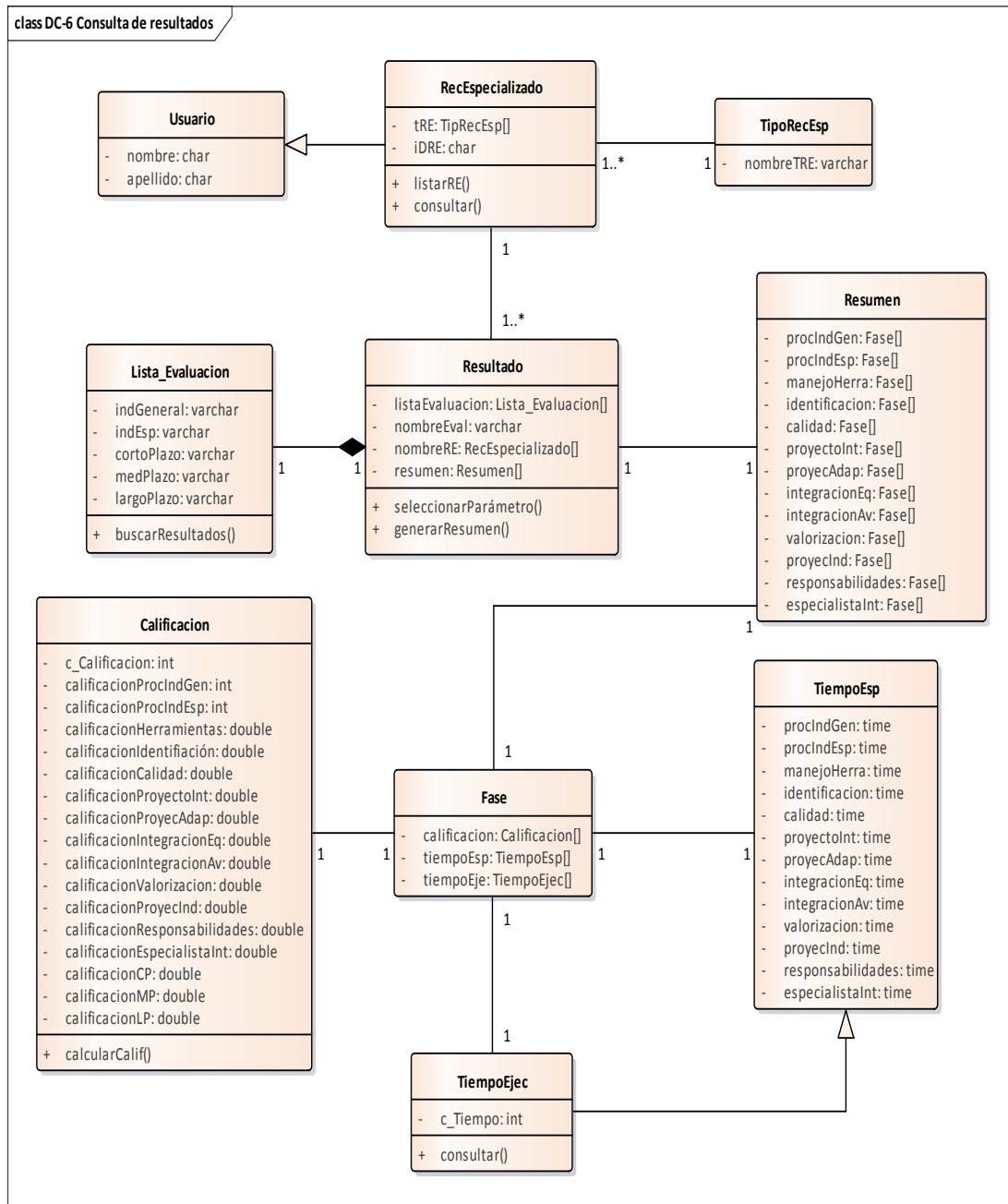


Diagrama 276. Diagrama de Clases “Consulta de resultados”
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño arquitectónico del software		

Tarjetas CRC

Las tarjetas CRC no son parte del UML oficial pero pueden ser utilizadas con él, estas tarjetas permiten identificar las clases y sus responsabilidades. Se dividen en tres secciones que contienen: el nombre de la clase, sus responsabilidades y sus clases colaboradoras. Una clase es cualquier persona, cosa, evento, etc.; las responsabilidades, son las cosas que conoce y las que realiza (atributos y métodos); y las clases colaboradoras, son las demás clases con las que trabaja en conjunto para llevar a cabo sus responsabilidades. Posterior al Diagrama General de Clases, se presenta las tarjetas CRC que describen cada una de las clases que conforman el sistema diseñado. Las tarjetas CRC se muestran desde el Cuadro 102 al Cuadro 109. (Ver Cuadro 102; Ver Cuadros 103 y 104, pág. 538; Ver Cuadros 105-107, pág. 539; Ver Cuadros 108 y 109, pág. 540).

Cuadro 102. Tarjeta CRC Usuario

Nombre de la clase: Usuario	
Responsabilidades	Clase colaboradora
Validar datos Validar nombre de usuario Validar contraseña Validar campos Cargar perfil Agregar Seleccionar Verificar información Modificar Desactivar Buscar usuario Listar usuario Asociar Validar usuario	RolUsuario <<enumeration>> Sexo Plan Modificar_Contraseña

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño arquitectónico del software		

Cuadro 102. Tarjeta CRC Usuario (cont.)

Nombre de la clase: Usuario	
Responsabilidades	Clase colaboradora
Plan Modificar_Contraseña	

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 103. Tarjeta CRC Plan

Nombre de la clase: Plan	
Responsabilidades	Clase colaboradora
Cargar Validar secciones Validar campos Modificar Activar plan Desactivar plan Verificar plan Listar plan general/específico Buscar plan Buscar plan general/específico	TipoRecEsp Usuario <<enumeration>> Estatus Introducción Inducción Evaluación

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 104. Tarjeta CRC Evaluación

Nombre de la clase: Evaluación	
Responsabilidades	Clase colaboradora
Añadir preguntas Guardar Modificar Mostrar resultados Mostrar preguntas Validar campos Verificar actividades	TiempoEjec Plan Pregunta Tipo_Respuesta Respuesta Resultado Calificación

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño arquitectónico del software		

Cuadro 105. Tarjeta CRC Calificación

Nombre de la clase: Calificación	
Responsabilidades	Clase colaboradora
Calcular calificación Guardar Validar campos Consultar tiempo Consultar Calcular promedio de meta a corto plazo Calcular promedio de meta a mediano plazo Calcular promedio de meta a largo plazo Calcular promedio de Inducción general Calcular promedio de Inducción específica Guardar calificación	TiempoEsp Evaluación RecEspecializado Respuesta Resumen Cuadro Fase

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 106. Tarjeta CRC Introducción

Nombre de la clase: Introducción	
Responsabilidades	Clase colaboradora
Guardar Modificar Marcar completada Validar campos Reproducir video Expandir Contraer	Plan TiempoEjec Requerimiento Meta

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 107. Tarjeta CRC Inducción

Nombre de la clase: Inducción	
Responsabilidades	Clase colaboradora
Guardar Modificar Validar campos	Oportunidad Plan Act_Fun

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño arquitectónico del software		

Cuadro 107. Tarjeta CRC Inducción (cont.)

Nombre de la clase: Inducción	
Responsabilidades	Clase colaboradora
Marcar completada Reproducir video Expandir Contraer Deslizar	Propósito Competencia Reto Equipo Objetivo Escalafón Estructura

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 108. Tarjeta CRC Reporte

Nombre de la clase: Reporte	
Responsabilidades	Clase colaboradora
Mostrar datos	Reporte_Tiempo Reporte_Inserción

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 109. Tarjeta CRC Resultado

Nombre de la clase: Resultado	
Responsabilidades	Clase colaboradora
Seleccionar parámetro	Lista_Evaluación Resumen RecEspecializado

Fuente: Autores (2019)

4.5.1.4 Vista de despliegue

Esta vista ilustra la distribución de procesos en un conjunto de nodos del sistema, incluida la distribución física de procesos y hebras. Muestra la distribución física de procesos del sistema. Representa la distribución de los componentes definidos en la arquitectura de software, la cual responde tanto a los requisitos

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño arquitectónico del software		

técnicos de plataforma de hardware y software, como a los requisitos de captura, acceso y manipulación de datos, y programas.

El protocolo de comunicación utilizado fue el Protocolo seguro de transferencia de hipertexto (en inglés: Hypertext Transfer Protocol Secure o HTTPS), para relacionar los distintos nodos, el cual utiliza un cifrado basado en la Seguridad de la capa de transporte (en inglés: Transport Layer Security o TLS), con el fin de crear un canal cifrado entre el cliente y el servidor. A continuación se muestra el diagrama de despliegue. (Ver Diagrama 277).

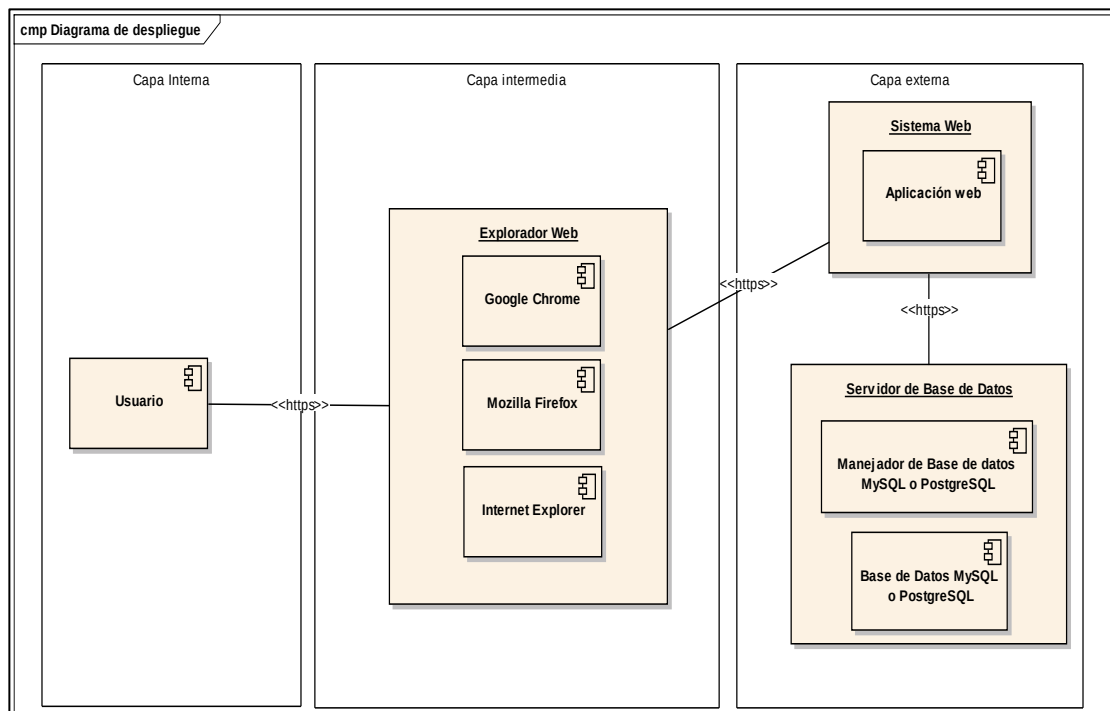


Diagrama 277. Diagrama de Despliegue
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

4.6 FASE VI: DISEÑO DETALLADO DE LA VERSIÓN

“MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) PARA EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO”

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Histórico de Revisiones

Fecha	Versión	Descripción	Autores
02/05/2019	0.90	Versión preliminar	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson
15/05/2019	0.91	Corrección versión preliminar	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson
28/05/2019	1.0	Versión final	Bucarito, Kathleen López Vega, Jefferson

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

4.6.1 Diseño detallado

Introducción

Este documento contiene la especificación de la base de datos del modelo de sistema, para esto se presenta el modelo conceptual, el modelo lógico y el modelo físico de la base de datos. De la misma manera, se presenta el diccionario de datos donde se describen cada una de las tablas y clases que serán de utilidad para la codificación del sistema. Por otro lado, para orientar y reducir el trabajo de diseño de interfaz, se presentan los prototipos de interfaces, los cuales representan una guía en cuanto al diseño de la interfaz para las funcionalidades del sistema; así como también, se definen diagramas de despliegue de pantallas para cada actor que estará en contacto con el proceso de OnBoarding a través del sistema.

4.6.1.1 Diseño conceptual de la base de datos

El objetivo del modelo de base de datos conceptual es entender de manera completa la estructura de dicha base de datos, su significado, interrelaciones y restricciones, a través de un esquema que sea independiente de un manejador de base de datos específico, utilizando un modelado de alto nivel, tal como el diagrama de clases de UML. En el diagrama 278, se muestra el diagrama conceptual de la base de datos. (Ver Diagrama 278, pág. 547).

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

4.6.1.2 Diseño lógico-físico de la base de datos

Este diseño muestra cómo se almacenarán los datos y la manera en que estos se relacionan, para que de esta forma no existan inconsistencias y redundancias; de la misma forma específica como se guardan los datos considerados en la construcción del modelo lógico, el cual dependerá del tipo de gestor de la base de datos, en este proyecto se consideró MySQL a través de Enterprise Architect, en el cual se pasó cada una de las entidades a tablas. Se transformó el esquema conceptual integrado, a un esquema de base datos lógico-físico, donde se muestra el tipo de dato, longitud y restricciones del dominio. A continuación se muestra el diagrama lógico-físico de la base de datos. (Ver Diagrama 279, pág. 553).



PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.



Versión: 1.0

Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado

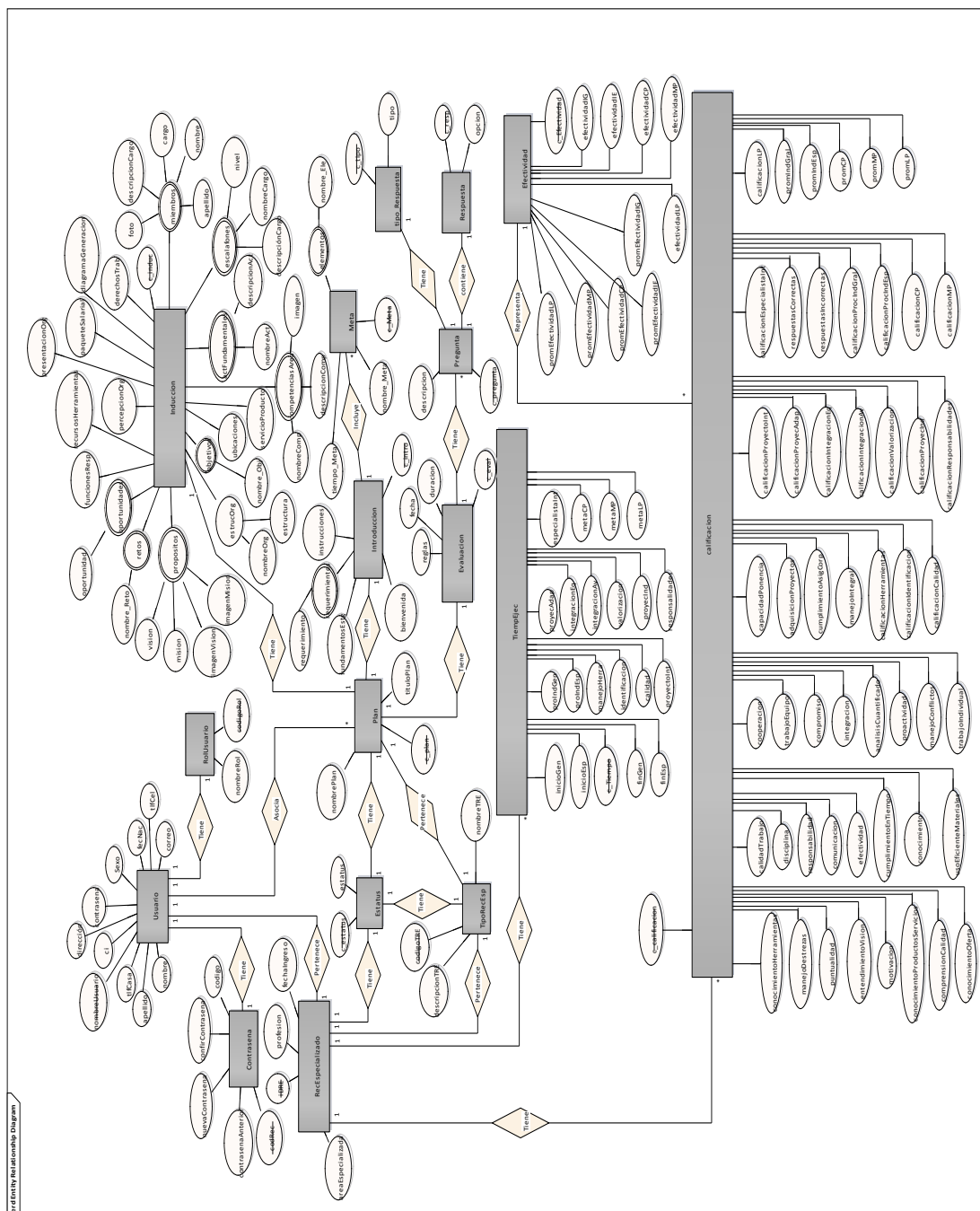


Diagrama 278. Diagrama Conceptual de la Base de datos

Fuente: Autores (2019)



PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.



Versión: 1.0

Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado

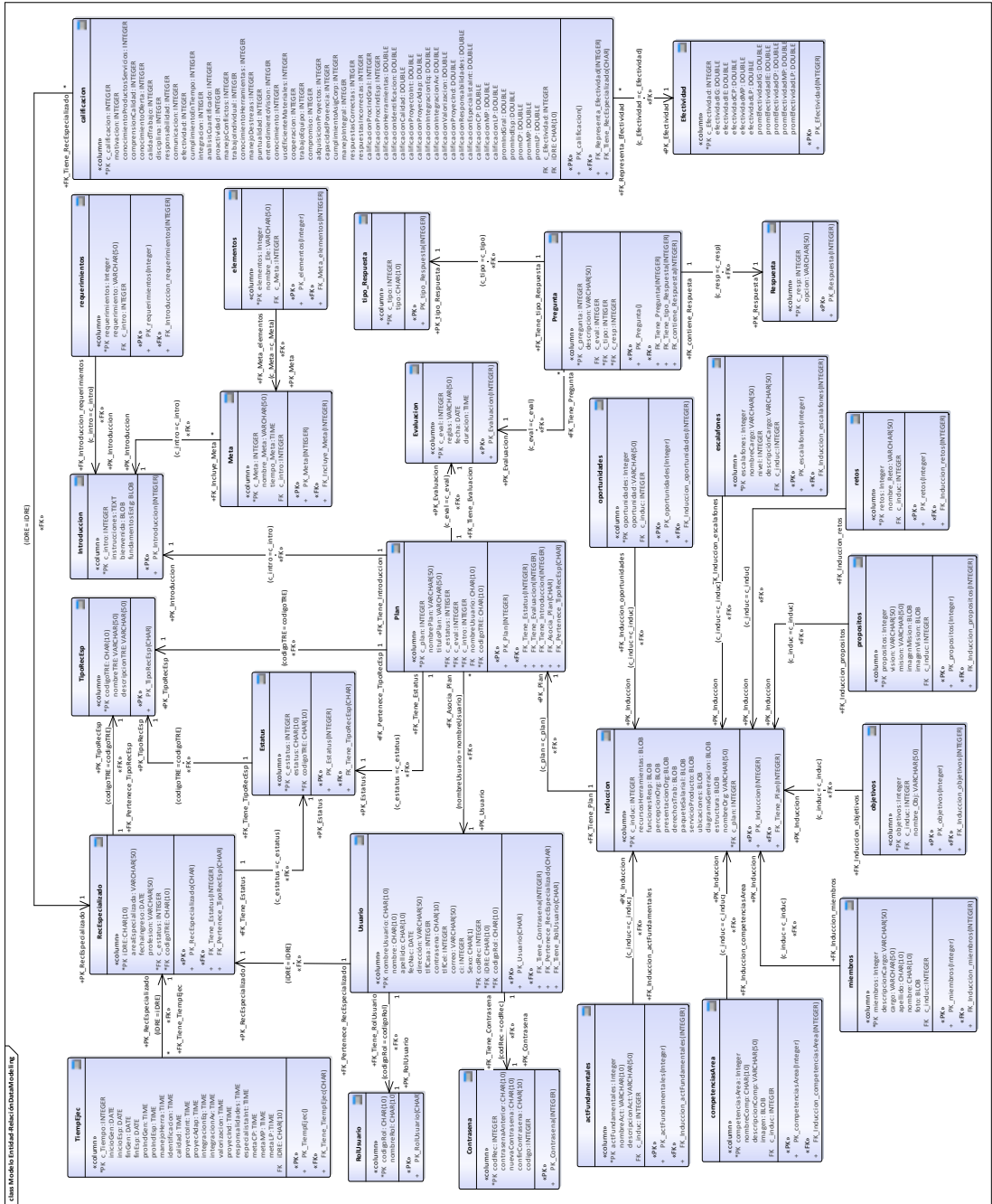


Diagrama 279. Diagrama Lógico-Físico de la Base de datos (Modelo Relacional)
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diccionario de datos

El diccionario de datos contiene características lógicas de los datos que se van a utilizar en el sistema, contiene: nombre descripción, formato, tipo y tamaño. A continuación se muestra el diccionario de datos de los elementos que conforman el flujo de datos que deberá almacenar el modelo de sistema desarrollado. (Ver Cuadro 110; Ver Cuadros 111 y 112, pág. 556; Ver Cuadro 113, pág. 557; Ver Cuadros 114 y 115, pág. 559; Ver Cuadros 116 y 117, pág. 560.; Ver Cuadros 118-120, pág. 561; Ver Cuadros 121 y 122, pág. 562; Ver Cuadros 123 y 124, pág. 563; Ver Cuadros 125 y 126, pág. 564; Ver cuadros 127 y 128, pág. 566; Ver Cuadros 129-131, pág. 567; Ver Cuadros 132 y 133, pág. 568; Ver Cuadros 134 y 135, pág. 569; Ver Cuadro 136, pág. 570).

Cuadro 110. Diccionario de datos Tabla Usuario

Nombre de la tabla: Usuario			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
nombre	Primer nombre del usuario	E	A(10)
apellido	Primer apellido del usuario	E	A(10)
ci	Identificación del usuario	E	N(10)
Sexo	Categoría sexual	E	A(1)
fecNac	Fecha de nacimiento	E	X(8)
correo	Correo personal del usuario	E	X(50)
tlfCel	Teléfono celular personal	E	N(20)
tlfCasa	Teléfono de casa	E	N(20)
direccion	Dirección de residencia del usuario	E	X(50)
nombreUsuario	Nombre de usuario de acceso al sistema	P	X(10)
contrasena	Clave de ingreso al sistema	E	X(10)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Cuadro 110. Diccionario de datos Tabla Usuario (cont.)

Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 111. Diccionario de datos Tabla Plan

Nombre de la tabla: Plan			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
c_plan	Código de plan	P	X(10)
nombrePlan	Nombre del tipo de plan	E	A(20)
tituloPlan	Título distintivo del plan	E	A(20)
c_estatus	Código del estado del plan	E	A(8)
c_eval	Código de la evaluación	E	X(10)
nombreUsuario	Nombre de usuario de acceso al sistema	E	X(10)
codigoTRE	Código del tipo de recurso especializado	E	X(10)
tRE	Tipo de recurso especializado	E	A(20)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 112. Diccionario de datos Tabla Inducción

Nombre de la tabla: Inducción			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
c_induc	Código de inducción del plan	P	X(10)
estructura	Imagen de estructura de la organización	E	B(35)
derechosTrab	Documento con derechos del trabajador	E	B(35)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Cuadro 112. Diccionario de datos Tabla Inducción (cont.)

Nombre de la tabla: Inducción			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
paqueteSalarial	Documento del paquete salarial	E	B(35)
percepcionOrg	Documento de la percepción organización	E	B(35)
presentacionOrg	Documento de presentación de la organización	E	B(35)
funcionesResp	Documento con funciones y responsabilidades	E	B(35)
recursosHerramientas	Documento con recursos y herramientas	E	B(35)
ubicaciones	Imagen	E	B(35)
servicioProducto	Documento de los servicios/productos	E	B(35)
diagramaGeneracion	Documento con diagrama de generación de producción	E	B(35)
nombreOrg	Nombre de la organización	E	A(20)
c_plan	Código del plan	P	X(10)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/19	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		
	B: Objetos binarios grandes		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 113. Diccionario de datos Tabla escalafones

Nombre de la tabla: escalafones			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
escalafones	Código del escalafón	P	N(15)
nombreCargo	Nombre del cargo	E	A(20)
nivel	Nivel del escalafón	E	N(15)
descripcionCargo	Descripción del cargo	E	A(120)
c_induc	Código de la inducción	E	X(10)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Cuadro 113. Diccionario de datos Tabla escalafones (cont.)

Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 114. Diccionario de datos Tabla miembros

Nombre de la tabla: miembros			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
miembros	Código del miembro del equipo	P	X(10)
descripcionCargo	Descripción del cargo correspondiente	E	A(120)
cargo	Nombre del cargo	E	A(15)
nombre	Primer nombre del miembro	E	A(10)
apellido	Primer apellido del miembro	E	A(10)
foto	Foto de perfil del miembro	E	B(35)
c_induc	Código de la inducción	E	X(10)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		
	B: Objetos binarios grandes		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 115. Diccionario de datos Tabla retos

Nombre de la tabla: retos			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
retos	Código de reto	P	X(10)
nombre_Reto	Nombre del reto	E	A(20)
c_induc	Código de la inducción	E	X(10)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Cuadro 115. Diccionario de datos Tabla retos (cont.)

Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 116. Diccionario de datos Tabla objetivos

Nombre de la tabla: objetivos			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
objetivos	Código del objetivo a cumplir	P	X(10)
nombre_Obj	Nombre del objetivo a cumplir	E	A(20)
c_induc	Código de la inducción	E	X(10)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 117. Diccionario de datos Tabla proposito

Nombre de la tabla: proposito			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
mision	Misión de la empresa	E	A(100)
vision	Visión de la empresa	E	A(100)
imagenVision	Imagen representativa de la Visión	E	B(35)
imagenMision	Imagen representativa de la Misión	E	B(35)
c_induc	Código de la inducción	E	X(10)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		
	B: Objeto binario		

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Cuadro 118. Diccionario de datos Tabla Contraseña

Nombre de la tabla: Contraseña			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
contrasenaAnterior	Contraseña anterior	E	X(10)
nuevaContrasena	Nueva contraseña a digitar	E	X(10)
codRec	Código representativo de contraseñas	P	X(10)
confirContraseña	Confirmación de nueva contraseña	E	X(10)
codigo	Código enviado para recuperación	E	X(10)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 119. Diccionario de datos Tabla RolUsuario

Nombre de la tabla: RolUsuario			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
nombreRol	Nombre del rol de usuario	E	A(10)
codigoRol	Código del rol de usuario	P	X(10)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 120. Diccionario de datos Tabla RecEspecializado

Nombre de la tabla: RecEspecializado			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
c_estatus	Código representado por el estatus	E	X(10)
areaEspecializada	Área especializada del recurso	E	A(20)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Cuadro 120. Diccionario de datos Tabla RecEspecializado (cont.)

Nombre de la tabla: RecEspecializado			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
fechaIngreso	Fecha de ingreso del recurso	E	X(8)
iDRE	Código del recurso	P	X(10)
profesion	Profesión del recurso	E	A(20)
codigoTRE	Código del tipo de recurso especializado	E	X(10)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 121. Diccionario de datos Tabla Estatus

Nombre de la tabla: Estatus			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
c_estatus	Código representado por el estatus	P	A(10)
estatus	Estatus establecido	E	A(8)
codigoTRE	Código del tipo de recurso especializado	E	X(10)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 122. Diccionario de datos Tabla TipoRecEsp

Nombre de la tabla: TipoRecEsp			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
nombreTRE	Nombre del tipo de recurso especializado	E	A(10)
codigoTRE	Código del tipo de recurso	P	X(10)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Cuadro 122. Diccionario de datos Tabla TipoRecEsp (cont.)

Nombre de la tabla: TipoRecEsp			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
	especializado		
descripcionTRE	Descripción del tipo de recurso especializado.	E	A(120)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 123. Diccionario de datos Tabla oportunidades

Nombre de la tabla: oportunidades			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
oportunidades	Código de oportunidad	P	X(10)
oportunidad	Descripción de la oportunidad	E	A(100)
c_induc	Código de la inducción	E	X(10)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 124. Diccionario de datos Tabla competenciasArea

Nombre de la tabla: competenciasArea			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
competenciasArea	Código de competencias necesarias	P	X(10)
nombreComp	Nombre de competencia	E	A(10)
descripcionComp	Descripción de la competencia	E	A(120)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Cuadro 124. Diccionario de datos Tabla competenciasArea (cont.)

Nombre de la tabla: competenciasArea			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
Imagen	Imagen sobre la competencia	E	B(35)
c_induc	Código de la inducción	E	X(10)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	B: Objeto binario		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 125. Diccionario de datos Tabla actFundamentales

Nombre de la tabla: actFundamentales			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
actFundamentales	Código de la actividad fundamental	P	X(10)
nombreAct	Nombre de la actividad	E	A(20)
descripcionAct	Descripción de la actividad	E	A(120)
c_induc	Código de la inducción	E	X(10)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 126. Diccionario de datos Tabla TiempoEjec

Nombre de la tabla: TiempoEjec			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
c_Tiempo	Código de tiempo de ejecución	P	X(10)
inicioGen	Inicio de inducción general	E	X(8)
inicioEsp	Inicio de inducción específica	E	X(8)
Fingen	Fin de inducción general	E	X(8)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Cuadro 126. Diccionario de datos Tabla TiempoEjec (cont.)

Nombre de la tabla: TiempoEjec			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
finEsp	Fin de inducción específica	E	X(8)
proIndGen	Tiempo del proceso de inducción general	E	X(3)
proIndEsp	Tiempo del proceso de inducción específica	E	X(3)
manejoHerra	Tiempo del manejo de herramientas	E	X(3)
identificacion	Tiempo de la identificación con la cultura organizacional	E	X(3)
integracionEq	Tiempo de integración a equipos de trabajo	E	X(3)
integracionAv	Tiempo de integración de avance	E	X(3)
proyecAdap	Tiempo de proyectos de adaptación	E	X(3)
proyectoInt	Tiempo de proyectos de integración	E	X(3)
proyecInd	Tiempo de proyecto independiente	E	X(3)
responsabilidades	Tiempo de responsabilidades jerárquicas	E	X(3)
valorización	Tiempo de valorización de resultados	E	X(3)
calidad	Tiempo de calidad de productos/servicios	E	X(3)
iDRE	Código del recurso	E	X(10)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Cuadro 127. Diccionario de datos Tabla Introduccion

Nombre de la tabla: Introduccion			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
c_intro	Código de introducción	P	X(10)
instrucciones	Instrucciones de inducción	E	X(280)
bienvenida	Video de bienvenida	E	B(35)
fundamentosEstg	Documento de fundamentos estratégicos	E	B(35)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	B: Objeto binario		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 128. Diccionario de datos Tabla Meta

Nombre de la tabla: Meta			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
c_Meta	Código de metas	P	X(10)
nombre_Meta	Nombre de la meta	E	A(50)
tiempo_Meta	Tiempo establecido de cumplimiento de meta	E	N(3)
c_intro	Código de introducción	E	X(10)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Cuadro 129. Diccionario de datos Tabla requerimientos

Nombre de la tabla: requerimientos			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
requerimientos	Código de requerimientos	P	X(10)
Requerimiento	Requerimiento necesario	E	A(50)
c_intro	Código de introducción	E	X(10)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 130. Diccionario de datos Tabla elementos

Nombre de la tabla: elementos			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
elementos	Código de elementos	P	X(10)
nombre_Ele	Nombre característico del elemento	E	A(20)
c_Meta	Código de metas	E	X(10)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 131. Diccionario de datos Tabla Evaluacion

Nombre de la tabla: Evaluacion			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
c_eval	Código de la evaluación	P	X(10)
reglas	Reglas para la evaluación	E	A(155)
fecha	Fecha de realización	E	X(8)
duracion	Diferencia de tiempo entre el inicio y fin de la evaluación	E	X(3)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Cuadro 131. Diccionario de datos Tabla Evaluación (cont.)

Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 132. Diccionario de datos Tabla Pregunta

Nombre de la tabla: Pregunta			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
c_pregunta	Código de preguntas	P	X(10)
descripcion	Descripción de las preguntas	E	A(50)
c_eval	Código de la evaluación	E	X(10)
c_tipo	Código de tipo de respuesta asociada	E	X(10)
c_resp	Código de las respuestas asociadas	E	X(10)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 133. Diccionario de datos Tabla tipo_Respuesta

Nombre de la tabla: tipo_Respuesta			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
c_tipo	Código de tipo de respuesta asociada	P	X(10)
tipo	Tipo de respuesta asociada	E	A(36)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Cuadro 134. Diccionario de datos Tabla Respuesta

Nombre de la tabla: Respuesta			
Campos	Descripción	Tipo	Forma to y tamaño
c_resp	Código de las respuestas asociadas	P	X(10)
opcion	Opción de respuesta	E	A(50)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 135. Diccionario de datos Tabla Efectividad

Nombre de la tabla: Efectividad			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
c_Efectividad	Código de efectividad	P	X(10)
efectividadIG	Efectividad de inducción general	E	N(3)
efectividadIE	Efectividad de inducción específica	E	N(3)
efectividadCP	Efectividad de meta a corto plazo	E	N(3)
efectividadMP	Efectividad de meta a mediano plazo	E	N(3)
efectividadLP	Efectividad de meta a largo plazo	E	N(3)
promEfectividadIG	Efectividad promedio de inducción general	E	N(3)
promEfectividadIE	Efectividad promedio de inducción específica	E	N(3)
promEfectividadCP	Efectividad promedio de meta a corto plazo	E	N(3)
promEfectividadMP	Efectividad promedio de meta a mediano plazo	E	N(3)
promEfectividadLP	Efectividad promedio de meta a largo plazo	E	N(3)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Cuadro 135. Diccionario de datos Tabla Efectividad (cont.)

Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 136. Diccionario de datos Tabla calificación

Nombre de la tabla: calificacion			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
c_calificacion	Código calificación	P	X(10)
motivacion	Calificación de motivación	E	N(2)
conocimientoProductosServicios	Calificación del conocimiento de Servicios/Productos	E	N(2)
comprensionCalidad	Calificación de comprensión de calidad	E	N(2)
conocimientoOferta	Calificación de la oferta	E	N(2)
calidadTrabajo	Calificación sobre la calidad del trabajo	E	N(2)
disciplina	Calificación sobre la disciplina mantenida	E	N(2)
responsabilidad	Calificación sobre la responsabilidad	E	N(2)
comunicacion	Calificación de comunicación	E	N(2)
efectividad	Calificación sobre la efectividad	E	N(2)
cumplimientoEnTiempo	Calificación del cumplimiento en tiempo	E	N(2)
integracion	Calificación sobre la integración	E	N(2)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Cuadro 136. Diccionario de datos Tabla calificación (cont.)

Nombre de la tabla: calificacion			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
analisisCuantificado	Calificación del análisis cuantificado	E	N(2)
proactividad	Calificación sobre la proactividad	E	N(2)
manejoConfluctos	Calificación sobre el manejo de conflictos	E	N(2)
trabajoIndicidual	Calificación sobre el trabajo individual	E	N(2)
conocimientoHerramientas	Calificación sobre el conocimiento de herramientas	E	N(2)
manejoDestrezas	Calificación sobre el manejo de destrezas	E	N(2)
puntualidad	Calificación sobre la puntualidad	E	N(2)
entendimientoVision	Calificación sobre el entendimiento de la Visión	E	N(2)
Conocimiento	Calificación sobre el conocimiento general	E	N(2)
usoEficienteMateriales	Calificación de uso eficiente materiales	E	N(2)
cooperacion	Calificación sobre la cooperación	E	N(2)
trabajoEquipo	Calificación sobre el trabajo en equipo	E	N(2)
compromiso	Calificación sobre el compromiso	E	N(2)
adquisicionProyectos	Calificación sobre la adquisición de proyectos	E	N(2)
capacidadPonencia	Calificación sobre la capacidad de ponencia	E	N(2)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Cuadro 136. Diccionario de datos Tabla calificación (cont.)

Nombre de la tabla: calificacion			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
cumplimientoAsigCorp	Calificación sobre el cumplimiento de asignaciones corporativas	E	N(2)
manejoIntegral	Calificación sobre el manejo integral	E	N(2)
respuestasCorrectas	Respuestas correctas	E	N(2)
respuestasIncorrectas	Respuestas incorrect.	E	N(2)
calificacionProcIndGral	Calificación del proceso de inducción general	E	N(2)
calificacionProcIndEsp	Calificación del proceso de inducción específica	E	N(2)
calificacionHerramientas	Calificación del segmento de Herramientas	E	N(2)
calificacionIdentificacion	Calificación del segmento de Identificación	E	N(2)
calificaciónCalidad	Calificación del segmento de Calidad	E	N(2)
calificacionProyectoInt	Calificación del segmento de Proyecto de integración	E	N(2)
calificacionProyecAdap	Calificación del segmento de proyecto de adaptación	E	N(2)
calificacionIntegracionEq	Calificación del segmento de Integración a equipos	E	N(2)
calificacionIntegracionAv	Calificación del segmento Integración de avance	E	N(2)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Cuadro 136. Diccionario de datos Tabla calificación (cont.)

Nombre de la tabla: calificacion			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
calificacionValorizacion	Calificación de Valorización de resultados	E	N(2)
calificacionProyecInd	Calificación del segmento de Proyecto independiente	E	N(2)
calificacionResponsabilidades	Calificación del segmento de Responsabilidades jerárquicas	E	N(2)
calificacionEspecialistaInt	Calificación del segmento Especialista Integral	E	N(2)
calificacionCP	Calificación del segmento de metas a corto plazo	E	N(2)
calificacionMP	Calificación del segmento de metas a mediano plazo	E	N(2)
calificacionLP	Calificación del segmento de metas a largo plazo	E	N(2)
promIndGral	Calificación promedio del segmento de inducción general	E	N(2)
promIndEsp	Calificación promedio del segmento de inducción específica	E	N(2)
promCP	Calificación promedio del segmento de metas a corto plazo	E	N(2)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Cuadro 136. Diccionario de datos Tabla calificación (cont.)

Nombre de la tabla: calificacion			
Campos	Descripción	Tipo	Formato y tamaño
promMP	Calificación promedio del segmento de metas a mediano plazo	E	N(2)
promLP	Calificación promedio del segmento de metas a largo plazo	E	N(2)
c_Efectividad	Código de efectividad	E	X(10)
iDRE	Código del recurso	E	X(10)
Tipo	Formato	Fecha	Procedencia
P: clave primaria	A: alfabético	16/04/2019	Modelo de Sistema para el Control
E: elemento de dato	N: numérico		
	X: alfanumérico		

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

4.6.1.3 Diseño de interfaces

Diseño de interfaces Caso de Uso: General del sistema.



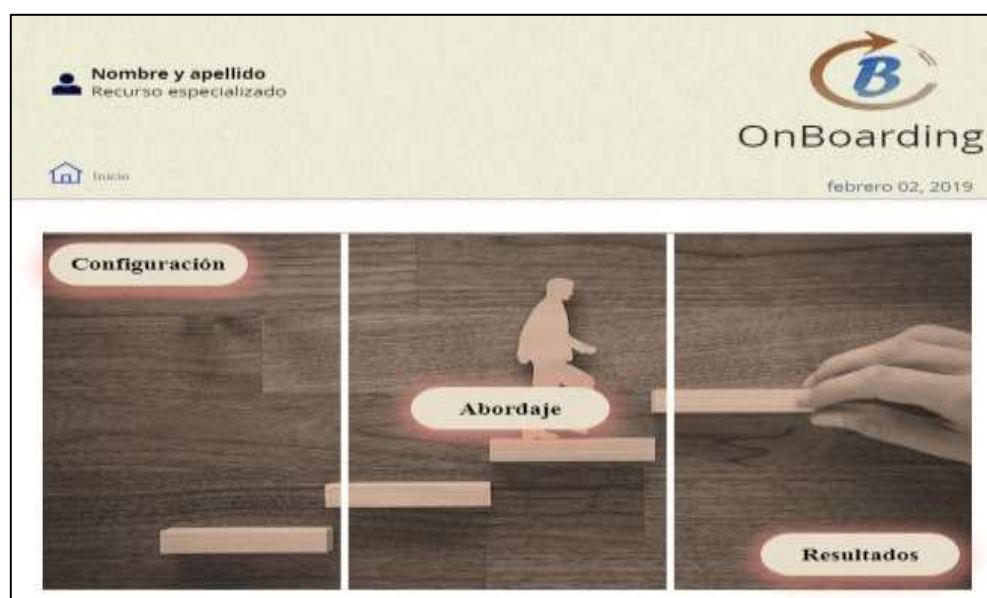
Pantalla 1. Menú de inicio (Administrador)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 2. Menú de inicio (Analista de OnBoarding)
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 3. Menú de inicio (Recurso especializado, RRHH, Monitor)
Fuente: Autores (2019)

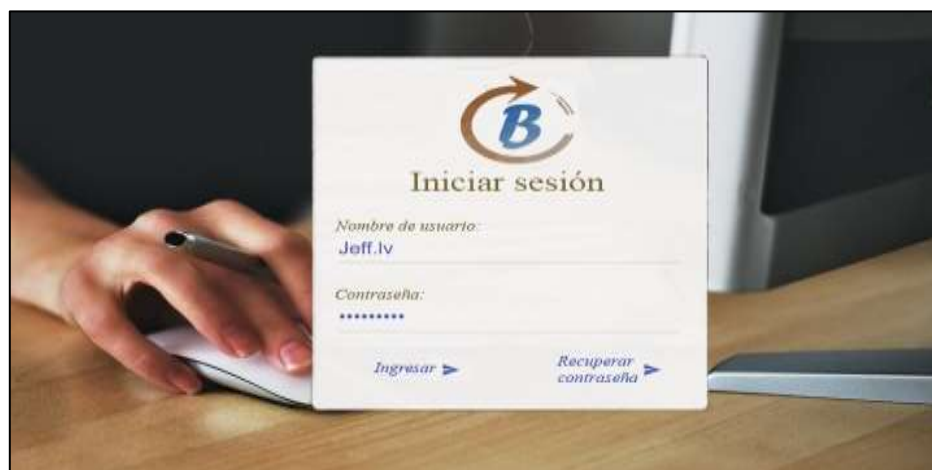
	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 4. Menú de inicio (Supervisor)

Fuente: Autores (2019)

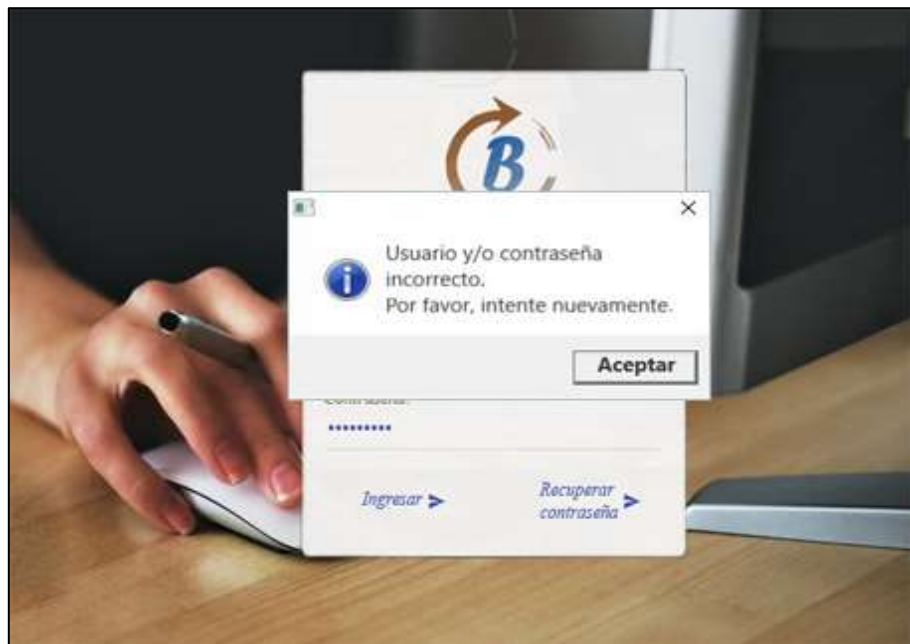
Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-1 Iniciar sesión.



Pantalla 5. Iniciar sesión

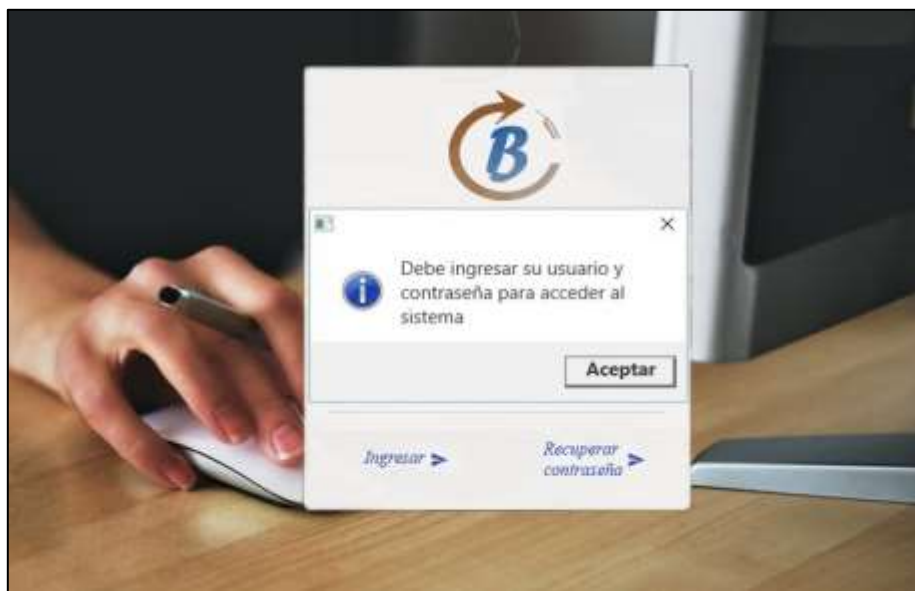
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		Fecha: Agosto 2019



Pantalla 6. Autenticación fallida

Fuente: Autores (2019)



Pantalla 7. Validación de campos

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-1.1 Recuperar contraseña.



Pantalla 8. Ingresar correo de recuperación

Fuente: Autores (2019)



Pantalla 9. Validación de campos correo de recuperación

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



The screenshot shows the OnBoarding interface. At the top, there's a header with a user profile section labeled 'Nombre y apellido' and 'Rol de usuario', a home icon labeled 'Inicio', and the 'OnBoarding' logo with the date 'febrero 02, 2019'. A central modal window displays an error message: 'Correo electronico de recuperación inválido. Por favor verifique e intente nuevamente.' with an 'Aceptar' button. Below the modal, the text 'Ingrese' is visible, followed by a text input field labeled 'Ingrese correo:' and a red 'Enviar' button.

Pantalla 10. Correo de recuperación inválido
Fuente: Autores (2019)



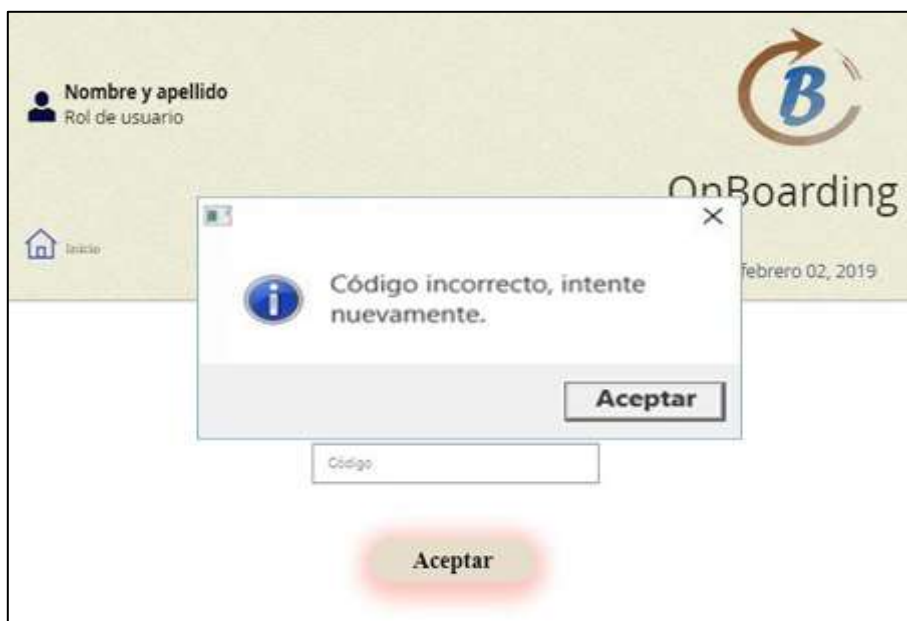
The screenshot shows the OnBoarding interface. The header is identical to the previous screen. The main content area displays the text 'Ingrese código de recuperación' above a text input field labeled 'Código'. Below the input field is a red 'Aceptar' button.

Pantalla 11. Ingresar código de recuperación
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 12. Validación de campos código de recuperación
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 13. Código de recuperación incorrecto
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 14. Recuperación de contraseña
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 15. Validación de campos recuperar contraseña
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



The screenshot shows the 'OnBoarding' interface. In the top left, there are fields for 'Nombre y apellido' and 'Rol de usuario', and a 'Inicio' button. In the top right, there is a 'Regresar' button and the date 'febrero 01, 2019'. The main heading is 'Recuperación de contraseña'. Below it, there are two input fields: 'Nueva contraseña:' and 'Confirmar nueva contraseña:'. The 'Confirmar nueva contraseña:' field contains the text 'Contraseña...'. A red error message on the right states: 'Las contraseñas no coinciden. Intente nuevamente.' At the bottom, there is a 'Guardar' button.

Pantalla 16. Verificación de contraseña fallida

Fuente: Autores (2019)



This screenshot shows the same 'OnBoarding' interface as the previous one, but with a successful password recovery. A modal dialog box is centered on the screen with the message: 'La contraseña ha sido recuperada exitosamente. Por favor, inicie sesión utilizando su nueva'. The dialog has an 'Aceptar' button. Below the dialog, the 'Confirmar nueva contraseña:' field now contains 'Contraseña...'. The 'Guardar' button remains at the bottom.

Pantalla 17. Recuperación de contraseña exitosa

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2 Configuración.



Pantalla 18. Configuración (Administrador)

Fuente: Autores (2019)



Pantalla 19. Configuración (Recurso especializado, Analista)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 20. Configuración (RRHH)
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 21. Configuración (Supervisor, Director)
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 22. Configuración (Monitor)
Fuente: Autores (2019)

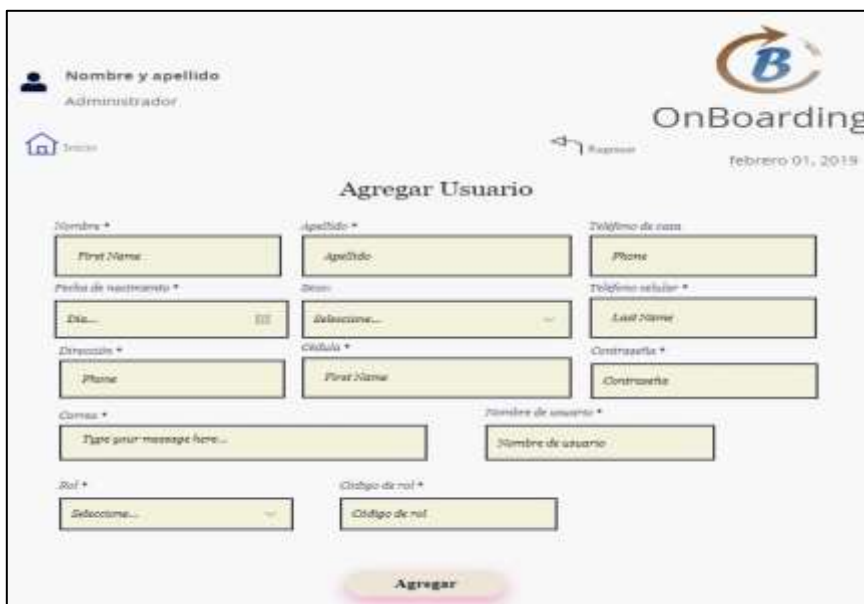
Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.1 Administrar usuarios.



Pantalla 23. Administrar usuarios
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.1.1 Agregar usuario.



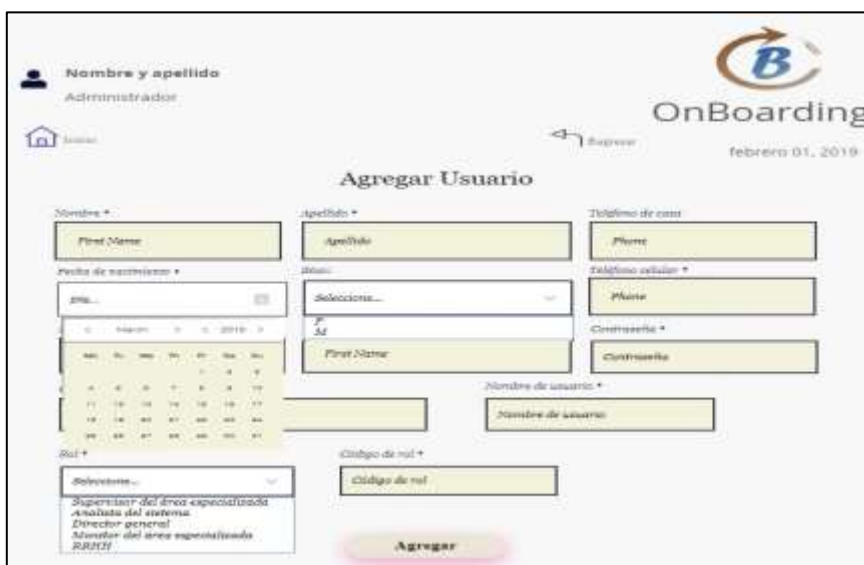
The screenshot shows the 'Agregar Usuario' (Add User) form in the OnBoarding system. The form is titled 'Agregar Usuario' and includes a 'Supervisor' button. The form fields are organized as follows:

- Nombre y apellido:** First Name, Last Name
- Fecha de nacimiento:** Date of birth
- Sexo:** Sex
- Dirección:** Address
- Teléfono:** Phone
- Correo:** Email
- Contraseña:** Password
- Nombre de usuario:** Username
- Rol:** Role (dropdown menu)

The 'Rol' dropdown menu is open, showing the following options:

- Supervisor del área especializada
- Analista del sistema
- Director general
- Monitor del área especializada
- RRHH

Pantalla 24. Formulario agregar usuario
Fuente: Autores (2019)



The screenshot shows the 'Agregar Usuario' (Add User) form in the OnBoarding system, specifically the 'Despliegue' (Deployment) view. The form is titled 'Agregar Usuario' and includes a 'Supervisor' button. The form fields are organized as follows:

- Nombre y apellido:** First Name, Last Name
- Fecha de nacimiento:** Date of birth
- Sexo:** Sex
- Dirección:** Address
- Teléfono:** Phone
- Correo:** Email
- Contraseña:** Password
- Nombre de usuario:** Username
- Rol:** Role (dropdown menu)

The 'Rol' dropdown menu is open, showing the following options:

- Supervisor del área especializada
- Analista del sistema
- Director general
- Monitor del área especializada
- RRHH

Pantalla 25. Formulario agregar usuario (Despliegue)
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 26. Validación de campos agregar usuario
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 27. Usuario existente – Agregar usuario
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		Fecha: Agosto 2019



Pantalla 28. Registro de usuario exitoso
Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.1.2 Modificar usuario.



Pantalla 29. Modificar usuario
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



The screenshot shows the 'Modificar usuario' (Modify user) interface. A modal dialog box is displayed in the center with the message 'Verifique e ingrese campos solicitados' (Verify and enter requested fields) and an 'Aceptar' (Accept) button. The background form contains the following fields:

- Nombre ***: First Name
- Teléfono de casa ***: Phone
- Teléfono celular ***: Phone
- rol ***: Who's the best? (dropdown)
- Código de rol ***: Position
- Correo ***: Email
- Apellido ***: Birth
- your message here...**
- name**

At the bottom of the form is a 'Modificar' (Modify) button.

Pantalla 30. Validación de campos modificar usuario
Fuente: Autores (2019)



The screenshot shows the 'Modificar usuario' (Modify user) interface. A modal dialog box is displayed in the center with the message 'La datos ingresados pertenecen a un usuario ya registrado' (The entered data belongs to a user already registered) and an 'Aceptar' (Accept) button. The background form contains the following fields:

- Nombre ***: First Name
- Teléfono de casa ***: Phone
- Teléfono celular ***: Phone
- rol ***: Who's the best? (dropdown)
- Código de rol ***: Position
- Correo ***: Email
- Apellido ***: Birth
- your message here...**
- name**

At the bottom of the form is a 'Modificar' (Modify) button.

Pantalla 31. Usuario existente - Modificar usuario
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 32. Modificación de usuario exitosa
Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.1.3 Desactivar usuario.



Pantalla 33. Desactivar usuario
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 34. Decisión desactivación de usuario

Fuente: Autores (2019)



Pantalla 35. Desactivación de usuario exitosa

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.2 Gestión de tipos de recursos especializados (TRE).



Pantalla 36. Gestión TRE

Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.2.1 Agregar TRE.



Pantalla 37. Formulario agregar TRE

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 38. Formulario agregar TRE (Despliegue)
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 39. TRE existente
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 40. Registro TRE exitoso
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 41. Validación de campos registro TRE
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.2.1 Consultar TRE.



Pantalla 42. Consultar TRE

Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.2.1 Desactivar TRE.



Pantalla 43. Desactivar TRE

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Nombre y apellido
RRHH

Inicio

Regresar febrero 02, 2019

Desactivación de tipos de recursos especializados (TRE)

Seleccione el código TRE a desactivar *

Seleccionar

01
02

* Selección obligatoria

Desactivar

Pantalla 44. Desactivar TRE (Despliegue)
Fuente: Autores (2019)



Nombre y apellido
RRHH

Inicio

Regresar febrero 02, 2019

Desactivación de tipos de recursos especializados (TRE)

Seleccione el código TRE a desactivar *

Seleccionar

* Selección obligatoria

Desactivar

¿Está seguro que desea desactivar el tipo de recurso especializado?

Si No

Pantalla 45. Decisión desactivar TRE
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 46. Desactivación TRE exitosa
Fuente: Autores (2019)

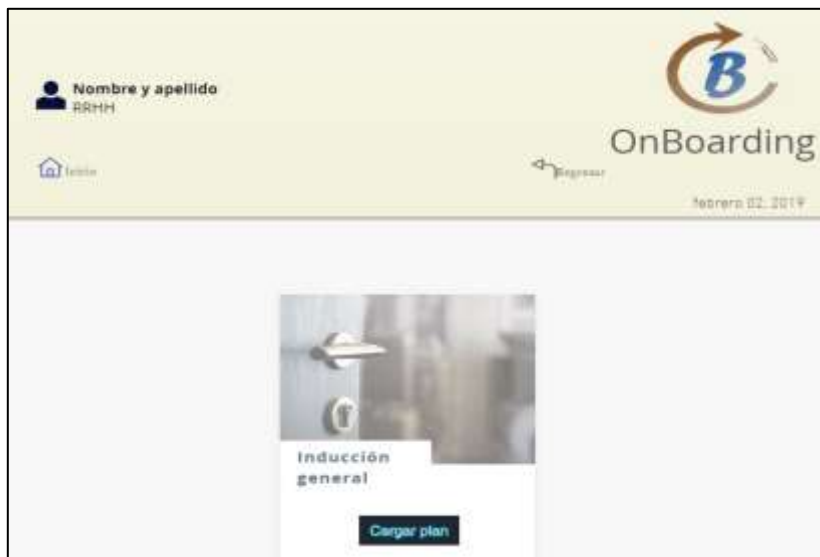
Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.3 Gestión de planes.



Pantalla 47. Gestión de planes
Fuente: Autores (2019)

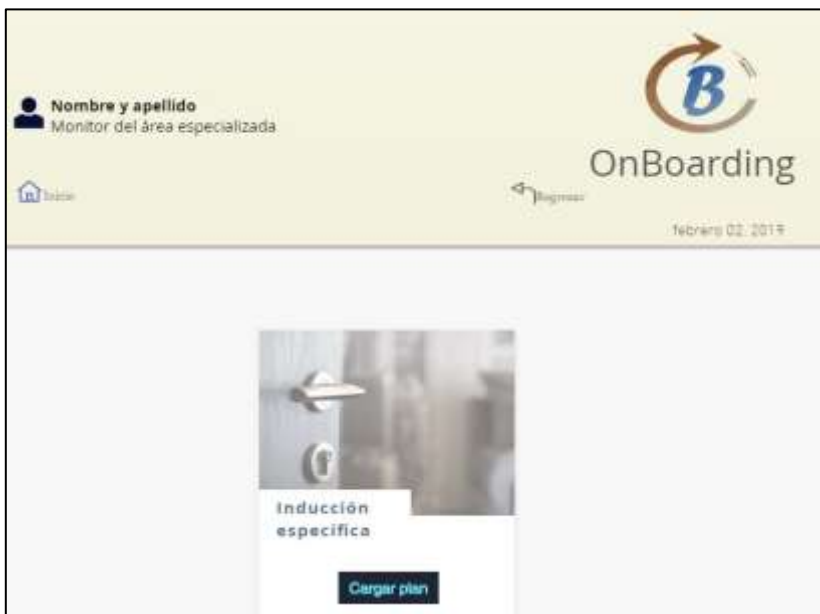
	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.3.1 Cargar plan.



Pantalla 48. Cargar plan general

Fuente: Autores (2019)



Pantalla 49. Cargar plan específico

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.3.1.1 Cargar plan de inducción general.

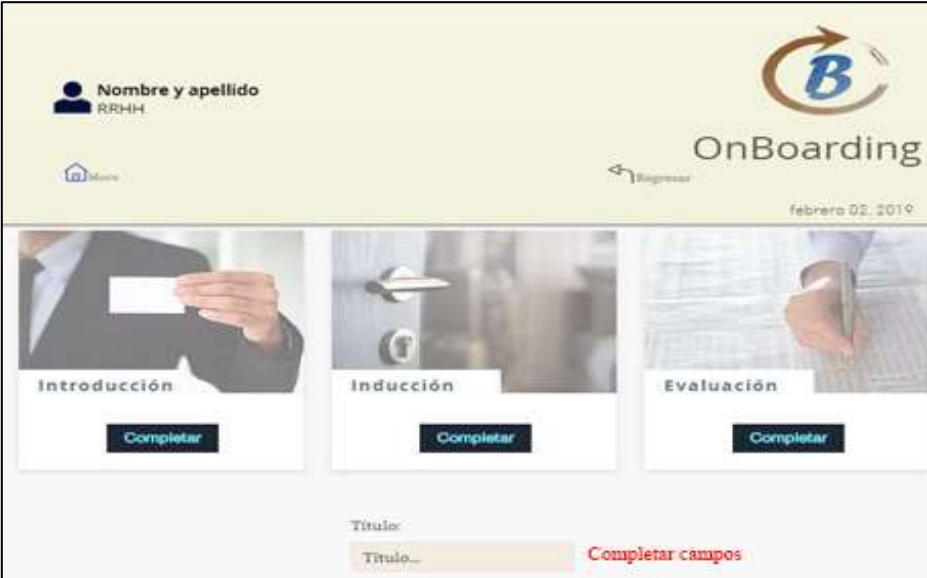


Pantalla 50. Menú cargar plan de inducción general
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 51. Completar secciones plan de inducción general
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 52. Validación de campos plan de inducción general
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 53. Plan cargado exitosamente
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.3.1.1.1 Cargar introducción general.



Pantalla 54. Formulario introducción general

Fuente: Autores (2019)



Pantalla 55. Validación de campos secciones del plan

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.3.1.1.2 Cargar inducción general.

Presentación preliminar

*Presentación de la organización **

Vídeo...


*Propósitos **

Misión...

Visión...

*Estructura organizacional **

Imagen...


*Actividades fundamentales **

Nombre actividad 1...

Descripción de actividad...



Pantalla 56. Formulario inducción general

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		Fecha: Agosto 2019

Derechos del trabajador:

Seleccionar archivo...


Escalafones laborales:*
Escalafón i:

Cargo...

Nivel...

Descripción del cargo...

+

Integración organizacional

Paquete salarial:*

Seleccionar archivo...


Retos:*

Reto i...

+

Percepción organizacional:*

Percepción...


Oportunidades:*

Oportunidad...

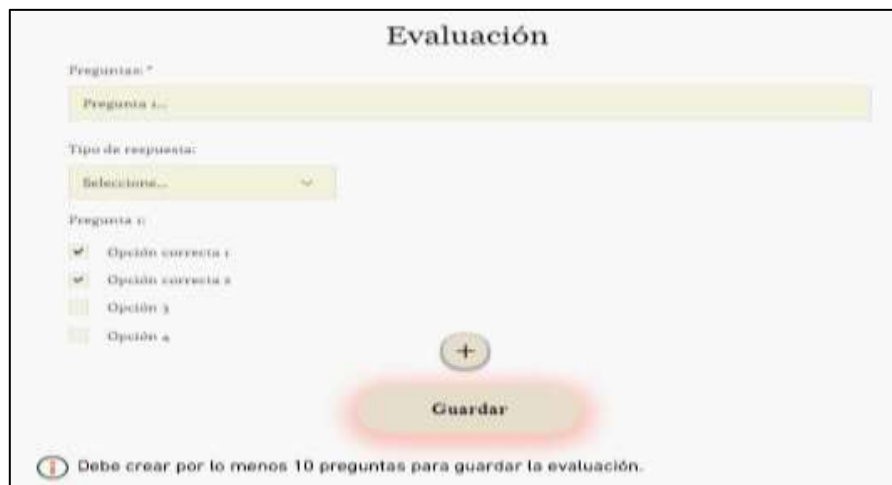
+

Guardar

Pantalla 56. Formulario inducción general (cont.)
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.3.1.1.3 Cargar evaluación general.



Pantalla 57. Formulario evaluación

Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.3.1.2 Cargar plan de inducción específica.



Pantalla 58. Menú cargar plan de inducción específica

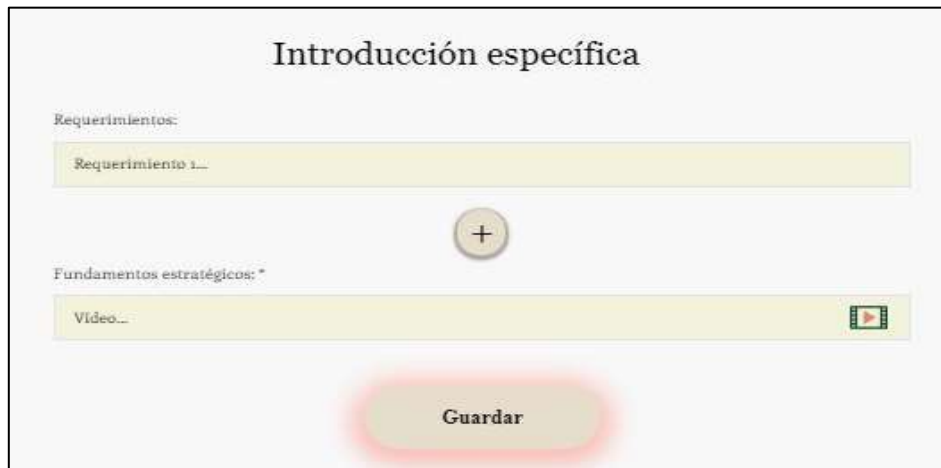
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 59. Menú cargar plan de inducción específica (Despliegue)
Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.3.1.2.1 Cargar introducción específica.



Pantalla 60. Formulario introducción específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.3.1.2.2 Cargar inducción específica.

Funciones y responsabilidades

Equipo de trabajo: *

Nombre miembro 1...

Foto...

Especialidad...

Funciones...

Agregar miembro

Competencias del área: *

Competencia 1...

+

Funciones y responsabilidades:

Documento... 

Asignaciones: *

Asignación 1...

+

Objetivos:

Objetivo 1...

+

Pantalla 61. Formulario inducción específica

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Recursos y herramientas

Recursos y Herramientas: *

Presentación .ptx


Ubicaciones: *

Imagen...


Diagrama de generación: *

Imagen...


Servicios y/o productos: *

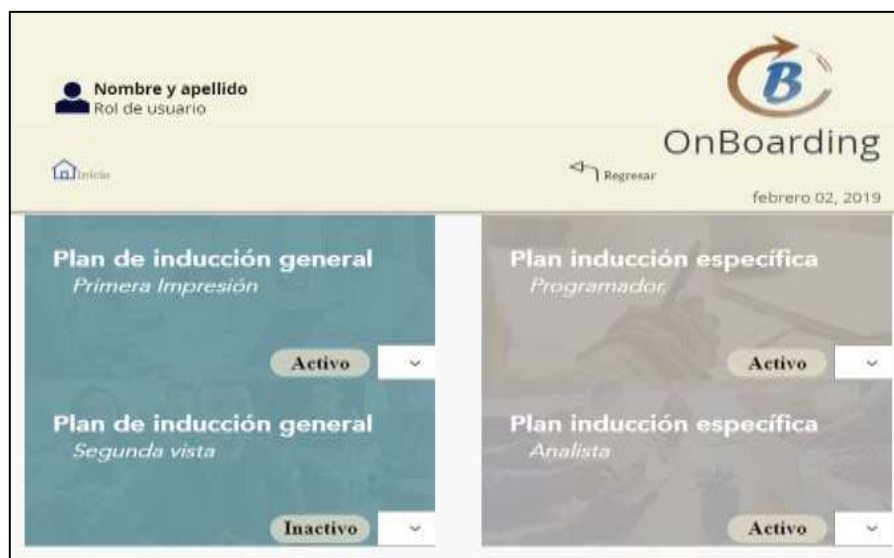
Video...


Guardar

Pantalla 61. Formulario inducción específica (cont.)
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.3.2 Modificar planes.



Pantalla 62. Modificar planes

Fuente: Autores (2019)



Pantalla 63. Modificar planes (Despliegue)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 64. Usuario sin permisos para modificar plan
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 65. Plan en desarrollo
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.3.2.1 Modificar plan de inducción general.



Pantalla 66. Menú modificar plan de inducción general
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 67. Modificación de plan exitoso
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.3.2.1.1 Modificar introducción general.



Pantalla 68. Sin modificaciones en la sección
Fuente: Autores (2019)

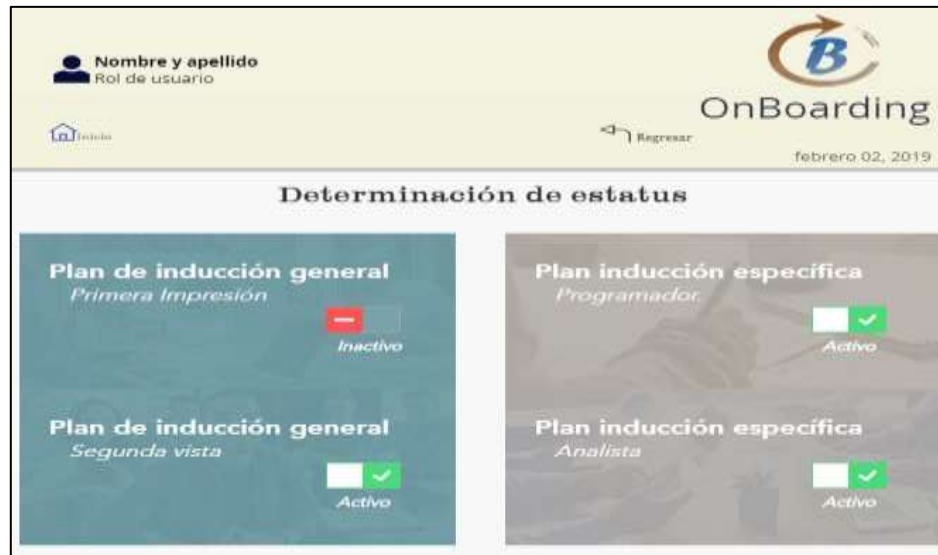
Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.3.2.2 Modificar plan de inducción específica.



Pantalla 69. Menú modificar plan de inducción específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.3.3 Determinación de plan.



Pantalla 70. Determinación de estatus

Fuente: Autores (2019)



Pantalla 71. Sin permisos para determinación de estatus

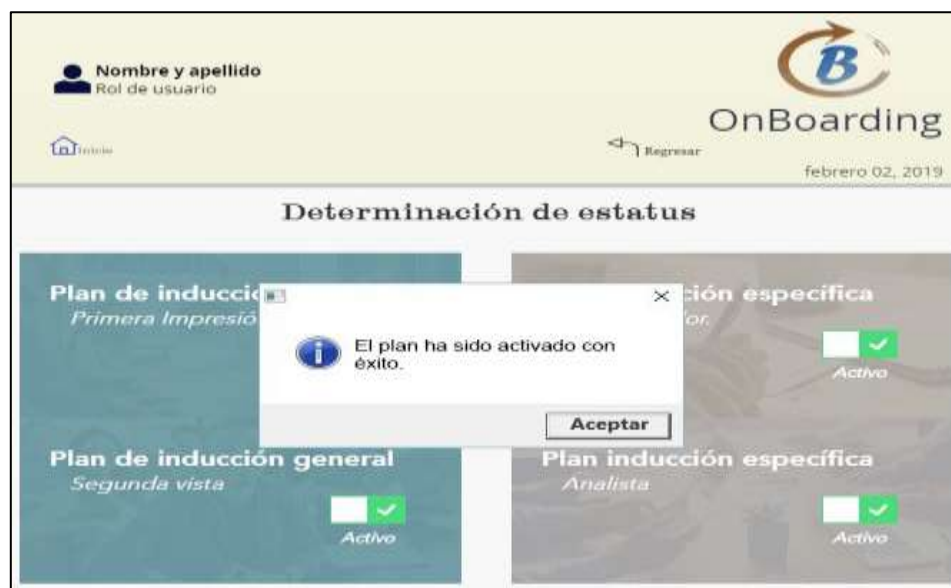
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		Fecha: Agosto 2019



Pantalla 72. No se puede desactivar plan en desarrollo

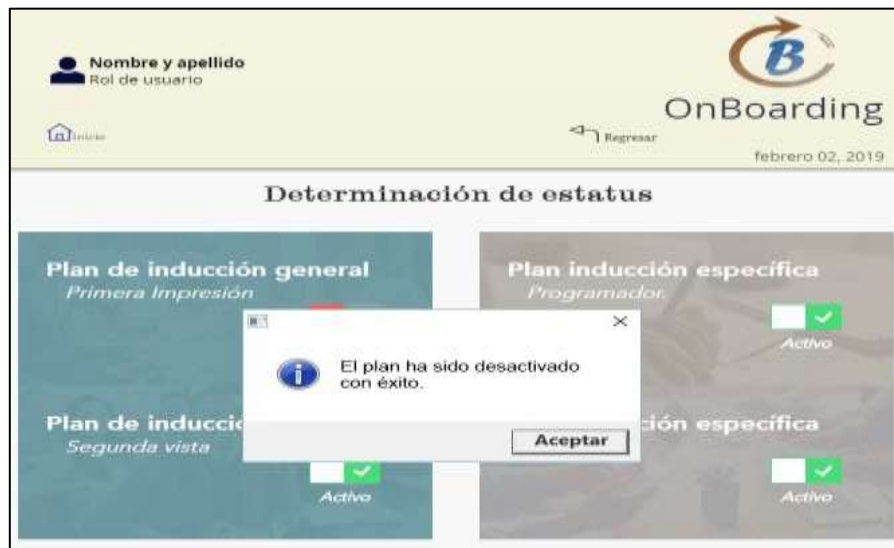
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 73. Plan activado con éxito

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 74. Plan desactivado con éxito

Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.4 Gestión de recurso especializado (RE).



Pantalla 75. Gestión RE (RRHH)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 76. Gestión RE (Monitor, Director, Supervisor)
Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.4.1 Registro RE.



The screenshot shows the 'Registro de Recurso Especializado' form. The header includes the user's name and surname 'Rol de usuario', a home icon, and a 'Regresar' button. The date 'febrero 02, 2019' is displayed on the right. The form is titled 'Registro de Recurso Especializado' and has an ID 'ID: RECO1'. The form contains several input fields for user registration, including 'Nombre', 'Apellido', 'Cédula de identidad', 'Sexo', 'Fecha de nacimiento', 'Correo electrónico', 'Teléfono de casa', 'Celular', 'Dirección', 'Profesión', 'Nombre de usuario', 'Contraseña', 'Tipo de Recurso Especializado', 'Área especializada', and 'Fecha de ingreso'. A red oval button labeled 'Registrar' is positioned at the bottom center of the form.

Pantalla 77. Formulario registro RE
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	
		Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

 **Nombre y apellido**
Rol de usuario



OnBoarding

 More

 Regresar

febrero 02, 2019

Registro de Recurso Especializado ID: RE001

Primer nombre * Nombre...	Primer apellido * Apellido...	Cédula de Identidad * C.I...
Sexo * Seleccionar... F M	Fecha de nacimiento * Fecha...	Correo electrónico * Correo...
Teléfono...	Celular * Teléfono...	Dirección * Dirección...
Profesión * Profesión...	Nombre de usuario * Usuario...	Contraseña * ****
Tipo de Recurso Especializado: * Seleccione... Diseñador Analista Programador Desarrollador	Área especializada * Área...	Fecha de ingreso Fecha...

Registrar

< March >
 < 02/19 >

Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Pantalla 78. Formulario registro RE (Despliegue)
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 79. Validación de campos registro RE
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 80. RE existente
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 81. RE registrado con éxito
Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.4.2 Consulta RE.



Pantalla 82. Consulta RE
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 83. Consulta RE (Despliegue RRHH)
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 84. Consulta RE (Despliegue Monitor, Director, Supervisor)
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.4.2.1 Visualizar estatus RE.



Pantalla 85. Visualizar estatus RE

Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.4.2.2 Modificar RE.



Pantalla 86. Formulario modificar RE

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 87. RE registrado
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 88. Validación de campos modificar RE
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Modificar Recurso Especializado ID: RECO01

Primer nombre * Maritza
 Primer apellido *
 Cédula de identidad *
 Sexo * F
 Teléfono de casa * 02915489365
 Profesión *
 Nombre de usuario *
 Contraseña *

El recurso especializado ha sido modificado con éxito.

Aceptar

Pantalla 89. Modificación RE exitosa

Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.4.2.3 Imprimir ficha RE.



Ficha del Recurso Especializado

Luis Farías
 Desarrollador
 ID: RECO01
 Activo

Sexo: Masculino	Fecha de nacimiento: 27/03/1991	Correo: luisfarias@gmail.com
Celular: 04249575456	Teléfono de casa: 02914575998	Dirección: Maturín, Tipuro.
Área especializada: Desarrollo tecnológico	Fecha de Ingreso: 12/05/2018	Profesión: Ing. Sistemas

Imprimir ficha

Pantalla 90. Imprimir ficha RE

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



The screenshot shows the 'OnBoarding' interface. At the top, there's a header with a user profile section (Nombre y apellido, Rol de usuario), a 'More' button, a 'Regresar' button, and the date 'febrero 02, 2019'. The main content area is titled 'Ficha del Recurso Especializado' and displays the name 'Luis Farías'. A modal window is open in the center with the message 'Impresión exitosa.' and an 'Aceptar' button. Below the modal, there are form fields for 'Sexo:' (Masculino), '27/03/1991', 'luisfarías@gmail.com', 'Celular:', 'Teléfono de casa:', and 'Dirección:'.

Pantalla 91. Impresión ficha RE exitosa

Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-2.5 Modificar contraseña.



The screenshot shows the 'OnBoarding' interface for password modification. The header is similar to the previous screen but with the date 'febrero 01, 2019'. The main content area is titled 'Modificación de contraseña'. It contains three input fields: 'Contraseña anterior:', 'Contraseña:', and 'Confirmar nueva contraseña:'. Each field has a yellow background. At the bottom, there is a 'Guardar' button highlighted with a pink oval.

Pantalla 92. Modificar contraseña

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 93. Verificación contraseña anterior fallida
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 94. Verificación nueva contraseña fallida
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 95. Validación de campos modificar contraseña
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 96. Modificación de contraseña exitosa
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-3 Gestión de abordaje.



Pantalla 97. Gestión de abordaje

Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-3.1 Gestión de inducción general.



Pantalla 98. Gestión de inducción general

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-3.1.1 Introducción de inducción general.



Pantalla 99. Introducción de inducción general



Pantalla 99. Introducción de inducción general (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		


Nombre y apellido
Recurso especializado


OnBoarding

 Inicio

 Regresar febrero 02, 2019

Bienvenida

Instrucciones generales

- El proceso de OnBoarding se ejecutará en un periodo de tiempo no mayor a 90 días.
- Se estará evaluando durante todo el proceso en cinco etapas: inducción general, inducción específica, metas a corto plazo, metas a mediano plazo y metas a largo plazo.
- Para poder llevar a cabo las evaluaciones de inducción general y específica debe haber cumplido con todas las actividades dispuestas en dichos apartados.
- Cada vez que cumpla con una actividad dentro del sistema, el mismo indicará "actividad completada" en dicha actividad.
- Tendrá un tiempo de abordaje a su disposición para el cumplimiento de metas a corto, mediano y largo plazo de 30, 60 y 90 días respectivamente.
- Ante cualquier duda o inquietud se debe poner en contacto con el monitor de su área especializada.

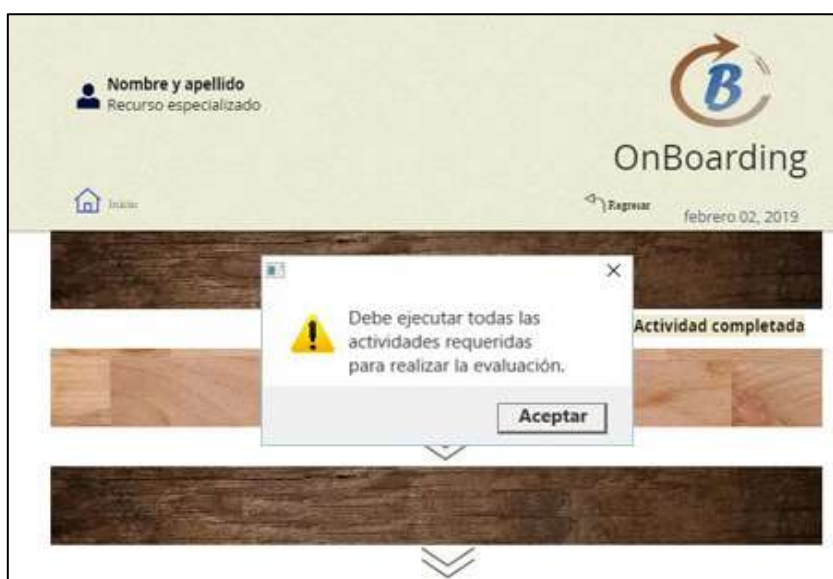
Requerimientos organizacionales

Pantalla 99. Introducción de inducción general (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		Fecha: Agosto 2019



Pantalla 99. Introducción de inducción general (cont.)
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 100. Ejecución de actividades incompleta
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 101. Ejecución de actividades completa

Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-3.1.2 Inducción general.



Pantalla 102. Menú inducción general

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-3.1.2.1 Presentación preliminar de la organización.



Pantalla 103. Presentación preliminar de la organización



Pantalla 103. Presentación preliminar de la organización (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 103. Presentación preliminar de la organización (cont.)



Pantalla 103. Presentación preliminar de la organización (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 103. Presentación preliminar de la organización (cont.)



Pantalla 103. Presentación preliminar de la organización (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 103. Presentación preliminar de la organización (cont.)

Fuente: Autores (2019)

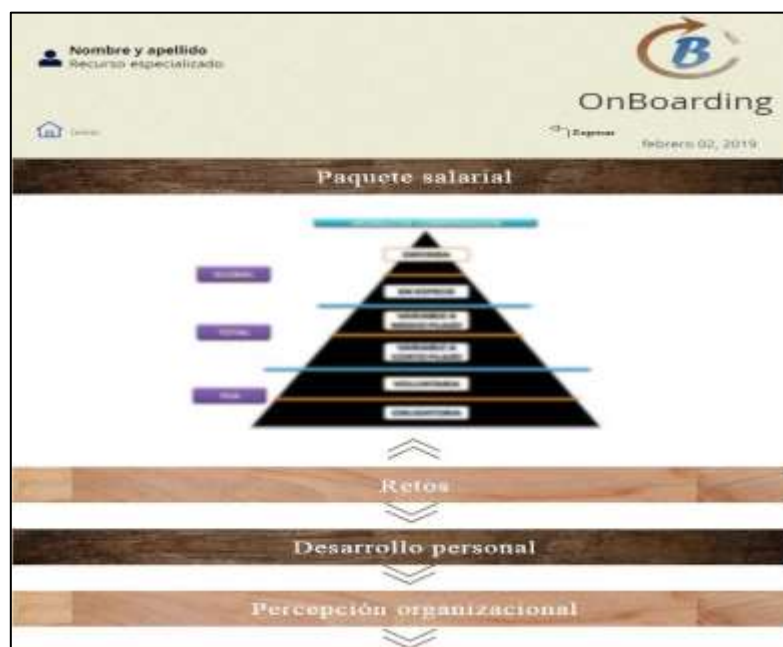
Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-3.1.2.2 Integración organizacional.



Pantalla 104. Integración organizacional

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 104. Integración organizacional (cont.)



Pantalla 104. Integración organizacional (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 104. Integración organizacional (cont.)



Pantalla 104. Integración organizacional (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-3.1.3 Evaluación de inducción general.



Pantalla 105. Verificación de cumplimiento de actividades
Fuente: Autores (2019)



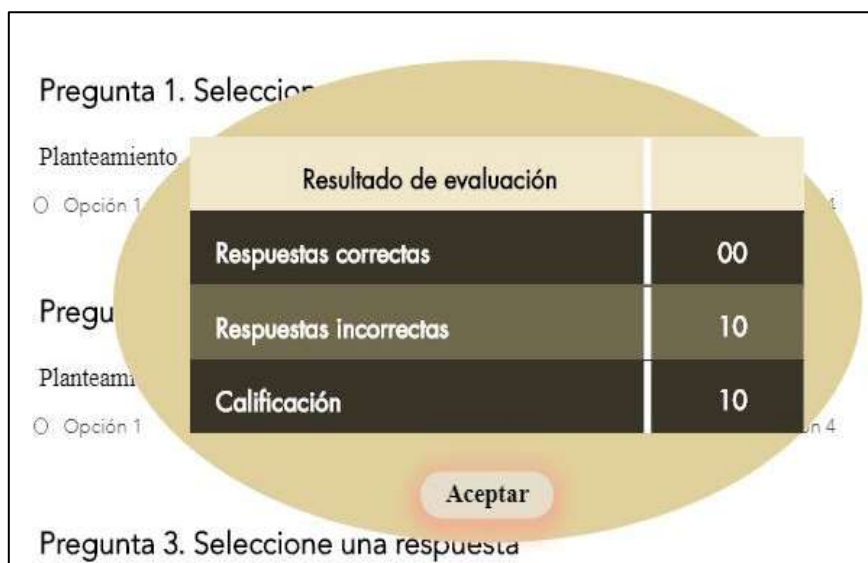
Pantalla 106. Evaluación
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 107. Decisión finalizar evaluación

Fuente: Autores (2019)



Pantalla 108. Resultados de evaluación

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 109. Calificación evaluación general menor al 80% (Primer intento)
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 110. Calificación evaluación general menor al 80% (Segundo intento)
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		Fecha: Agosto 2019



Pantalla 111. Evaluación aprobada con éxito
Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-3.2 Gestión de inducción específica.



Pantalla 112. Gestión de inducción específica
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-3.2.1 Introducción de inducción específica.



Pantalla 113. Introducción de inducción específica
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 113. Introducción de inducción específica (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 113. Introducción de inducción específica (cont.)



Pantalla 113. Introducción de inducción específica (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-3.2.2 Inducción específica.



Pantalla 114. Inducción específica

Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-3.2.2.1 Funciones y responsabilidades.



Pantalla 115. Funciones y responsabilidades

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Equipo de trabajo

Nombre del área especializada o equipo de trabajo:

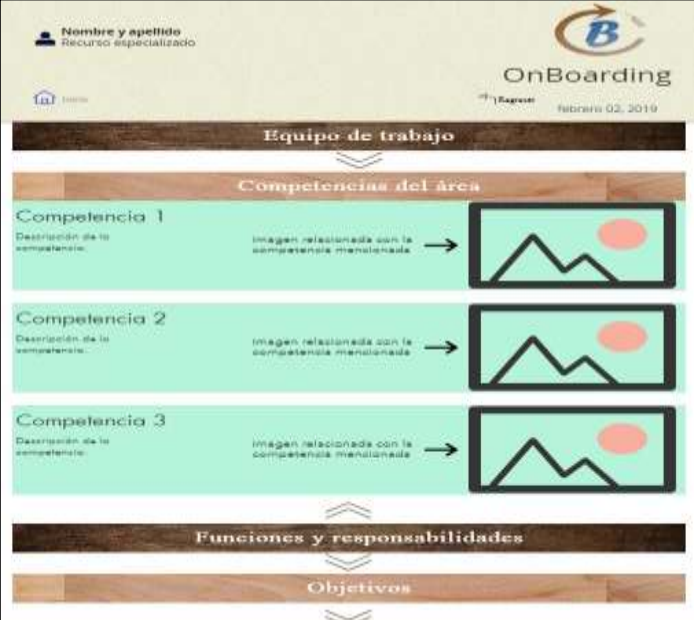
 LAURA SCAP Directora Responsable de la función que desarrolla el momento del equipo	 CARLOS ABREU Proprietario de proyectos Responsable de la función que desarrolla el momento del equipo
 OMAR OCHOA Seguridad informática Responsable de la función que desarrolla el momento del equipo	 PABLO VILLAR Infraestructura tecnológica Responsable de la función que desarrolla el momento del equipo
 CARLA ZARZA Teleoperación Responsable de la función que desarrolla el momento del equipo	 VALERIA MOTA Finches web Responsable de la función que desarrolla el momento del equipo

Competencias del área

Funciones y responsabilidades

Objetivos

Pantalla 115. Funciones y responsabilidades (cont.)



Competencias del área

Competencia 1 Descripción de la competencia:	Imagen relacionada con la competencia mencionada →	
Competencia 2 Descripción de la competencia:	Imagen relacionada con la competencia mencionada →	
Competencia 3 Descripción de la competencia:	Imagen relacionada con la competencia mencionada →	

Funciones y responsabilidades

Objetivos

Pantalla 115. Funciones y responsabilidades (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Nombre y apellido
Recurso especializado

OnBoarding
Febrero 02, 2019

Equipo de trabajo

Competencias del área

Funciones y responsabilidades

Manual de funciones y responsabilidades

MANUAL DE FUNCIONES	
NOMBRE DEL CARGO	NOMBRE DEL RESPONSABLE
Funciones	
1. Mantener el nivel de seguridad y calidad en el proceso de producción de los productos de la empresa. 2. Mantener el nivel de calidad en el proceso de producción de los productos de la empresa. 3. Mantener el nivel de calidad en el proceso de producción de los productos de la empresa. 4. Mantener el nivel de calidad en el proceso de producción de los productos de la empresa. 5. Mantener el nivel de calidad en el proceso de producción de los productos de la empresa. 6. Mantener el nivel de calidad en el proceso de producción de los productos de la empresa. 7. Mantener el nivel de calidad en el proceso de producción de los productos de la empresa. 8. Mantener el nivel de calidad en el proceso de producción de los productos de la empresa. 9. Mantener el nivel de calidad en el proceso de producción de los productos de la empresa. 10. Mantener el nivel de calidad en el proceso de producción de los productos de la empresa.	
PERFIL DEL CARGO	
Requisitos: - Experiencia en el área de producción. - Experiencia en el área de producción. - Experiencia en el área de producción. - Experiencia en el área de producción. - Experiencia en el área de producción. - Experiencia en el área de producción. - Experiencia en el área de producción. - Experiencia en el área de producción. - Experiencia en el área de producción. - Experiencia en el área de producción.	
REQUISITOS	
Experiencia en el área de producción. Experiencia en el área de producción. Experiencia en el área de producción. Experiencia en el área de producción. Experiencia en el área de producción. Experiencia en el área de producción. Experiencia en el área de producción. Experiencia en el área de producción. Experiencia en el área de producción. Experiencia en el área de producción.	

Objetivos

Pantalla 115. Funciones y responsabilidades (cont.)



Nombre y apellido
Recurso especializado

OnBoarding
Febrero 02, 2019

Equipo de trabajo

Competencias del área

Funciones y responsabilidades

Objetivos

Objetivo 1

Objetivo 2

Objetivo 3

Objetivo 4

Pantalla 115. Funciones y responsabilidades (cont.)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-3.2.2.2 Recursos y herramientas.



Pantalla 116. Recursos y herramientas



Pantalla 116. Recursos y herramientas (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 116. Recursos y herramientas (cont.)



Pantalla 116. Recursos y herramientas (cont.)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 116. Recursos y herramientas (cont.)
Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-3.2.3 Evaluación de inducción específica.



Pantalla 117. Calificación evaluación específica menor al 80% (Primer intento)
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 118. Calificación evaluación específica menor al 80% (Segundo intento)
Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-3.3 Visualizar plan.



Pantalla 119. Visualizar plan
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-4 Evaluación de inserción del recurso especializado (RE).



Pantalla 120. Evaluación de inserción del RE

Fuente: Autores (2019)



Pantalla 121. Evaluación de inserción del RE (Despliegue)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-4.1 Metas a corto plazo.



Pantalla 122. Evaluación de metas a corto plazo
Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-4.1.1 Manejo de herramientas de trabajo.



Pantalla 123. Valorización de desempeño manejo de herramientas de trabajo
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 124. Selección de calificación (Despliegue)
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 125. Validación de campos valorización de desempeño
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 126. Registro de calificación exitosa
Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-4.1.2 Identificación con la cultura empresarial.



Pantalla 127. Valorización de desempeño identificación con la cultura empresarial
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-4.1.3 Calidad de productos y servicios.



The screenshot shows a web application interface for 'OnBoarding'. The header includes a user profile 'Nombre y apellido: Supervisor del área especializada', a home icon, a 'Regresar' button, and the date 'febrero 02, 2019'. The main title is 'Valorización de desempeño' with the subtitle 'Calidad de productos y servicios'. Below the title, there are two input fields for 'Tiempo asignado' and 'Tiempo de ejecución'. The main content area contains three dropdown menus: 'Categorización de productos y servicios', 'Integración de calidad', and 'Asociación de otros'. Each dropdown has a 'Seleccionar calificación...' option. Below these is a red 'Generar resultado' button. At the bottom, there is a 'Resultado:' field and a green 'Guardar' button.

Pantalla 128. Valorización de desempeño calidad de productos y servicios
Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-4.1.4 Proyecto de integración.



The screenshot shows a web application interface for 'OnBoarding'. The header is identical to the previous screen. The main title is 'Valorización de desempeño' with the subtitle 'Proyecto de Integración'. Below the title, there are two input fields for 'Tiempo asignado' and 'Tiempo de ejecución'. The main content area contains six dropdown menus arranged in two columns: 'Calidad de trabajo', 'Propuesta', 'Formalidad', 'Responsabilidad', 'Comunicación', and 'Identidad'. Each dropdown has a 'Seleccionar calificación...' option. Below these is a red 'Generar resultado' button. At the bottom, there is a 'Resultado:' field and a green 'Guardar' button.

Pantalla 129. Valorización de desempeño calidad de productos y servicios
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-4.2 Metas a mediano plazo.



Pantalla 130. Evaluación de metas a mediano plazo
Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-4.2.1 Proyecto de adaptación.



Pantalla 131. Valorización de desempeño proyecto de adaptación
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-4.2.2 Integración a equipos de trabajo.



Pantalla 132. Valorización de desempeño integración a equipos de trabajo
Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-4.2.3 Integración de avance.



Pantalla 133. Valorización de desempeño integración de avance
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-4.2.4 Integración de avance.



Pantalla 134. Valorización de desempeño valorización de resultados
Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-4.3 Metas a largo plazo.



Pantalla 135. Evaluación de metas a largo plazo
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-4.3.1 Proyecto independiente.



Pantalla 136. Valorización de desempeño proyecto independiente
Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-4.3.2 Responsabilidades jerárquicas.



Pantalla 137. Valorización de desempeño responsabilidades jerárquicas
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-4.3.3 Especialista integral.



Pantalla 138. Valorización de desempeño especialista integral
Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-5 Evaluación del proceso de OnBoarding.



Pantalla 139. Evaluación del proceso de OnBoarding
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-5.1 Generar reporte de cumplimiento en tiempo.



Etapas del proceso	Tiempo promedio de ejecución	Tiempo esperado de ejecución
Inducción general	tiempo 1	tiempo 1
Inducción específica	tiempo 2	tiempo 2
Prácticas a corto plazo	tiempo 3	tiempo 3
Prácticas a mediano plazo	tiempo 4	tiempo 4
Prácticas a largo plazo	tiempo 5	tiempo 5

Pantalla 140. Reporte de cumplimiento en tiempo
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 141. Impresión de reporte exitosa
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-5.2 Generar reporte de inserción efectiva.

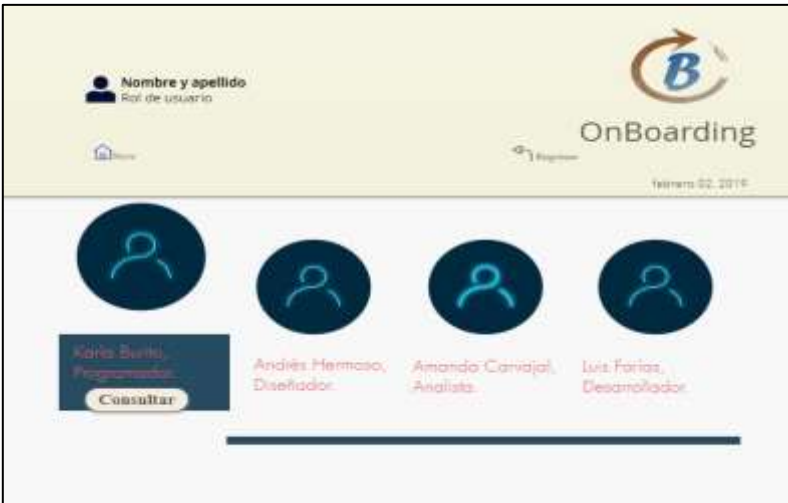


Etapas del proceso	Cantidad de actividades	Efectividad de ejecución	Calificación promedio
Inducción general	Cantidad 1	efectividad 1	calificación 1
Inducción específica	Cantidad 2	efectividad 2	calificación 2
Tránsito a corto plazo	Cantidad 3	efectividad 3	calificación 3
Tránsito a mediano plazo	Cantidad 4	efectividad 4	calificación 4
Cierre a largo plazo	Cantidad 5	efectividad 5	calificación 5

Pantalla 142. Reporte de inserción efectiva

Fuente: Autores (2019)

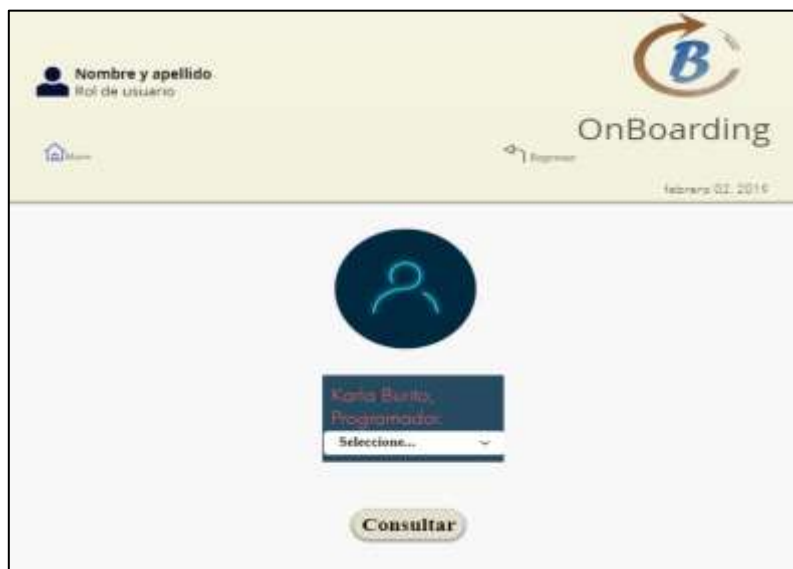
Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-6 Consulta de resultados.



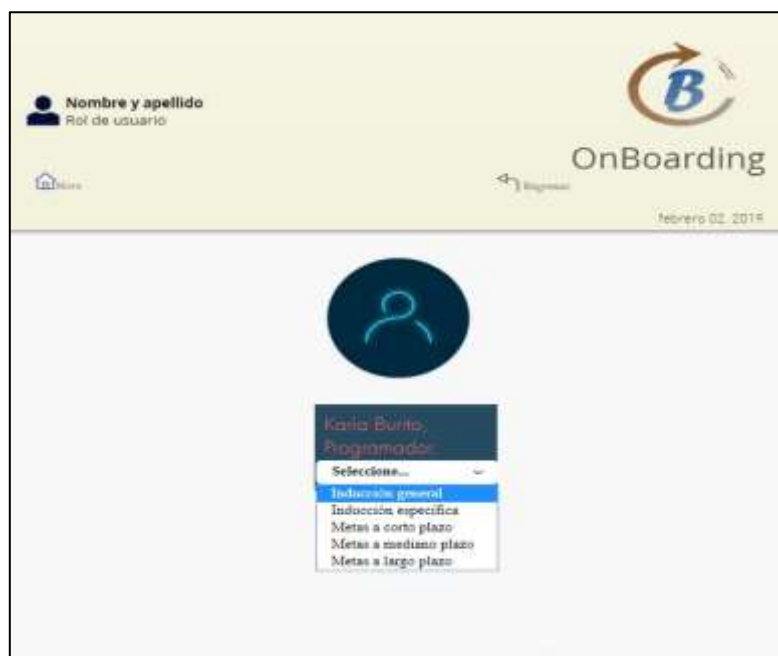
Pantalla 143. Consulta de resultados

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		



Pantalla 144. RE seleccionado
Fuente: Autores (2019)



Pantalla 145. Listado resultados (Despliegue)
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-6.1 Resultado inducción general.



Nombre y apellido
Rol de usuario

OnBoarding

Registro Febrero 02, 2019

Recurso especializado: Luis Farias / Desarrollador

Nombre de la evaluación: Evaluación de inducción general

Resumen de evaluación

Fase evaluada	Calificación	T.E.*	T.E.E.**
Proceso de Inducción general	10	24hr	48hr

*T.E.: Tiempo de ejecución.
**T.E.E.: Tiempo esperado de ejecución.

Calificación final: 10

Pantalla 146. Resultados inducción general

Fuente: Autores (2019)

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-6.2 Resultado inducción específica.



Nombre y apellido
Rol de usuario

OnBoarding

Registro Febrero 02, 2019

Recurso especializado: Luis Farias / Desarrollador

Nombre de la evaluación: Evaluación de inducción específica

Resumen de evaluación

Fase evaluada	Calificación	T.E.*	T.E.E.**
Proceso de Inducción específica	10	24hr	48hr

*T.E.: Tiempo de ejecución.
**T.E.E.: Tiempo esperado de ejecución.

Calificación final: 10

Pantalla 147. Resultados inducción específica

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

Diseño de interfaces Caso de Uso: CU-6.5 Resultado metas a largo plazo.



Nombre y apellido
Rol de usuario

Inicio

Regresar febrero 02, 2019

Recurso especializado: Luis Farías / Desarrollador

Nombre de la evaluación: Metas a largo plazo

Resumen de evaluación

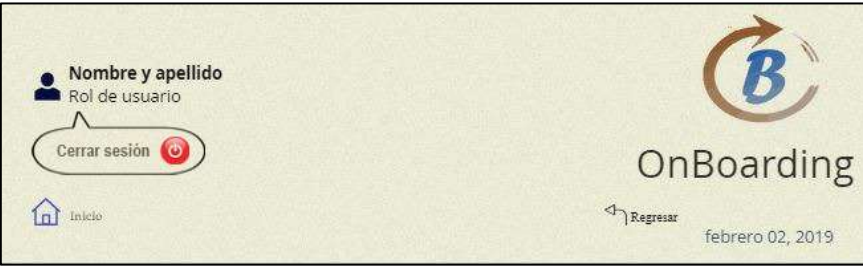
Fase evaluada	Calificación	T.E.*	T.E.E.**
Proyecto Independiente	10	24hr	48hr
Responsabilidades jerárquicas	10	24hr	24hr
Especialista Integral	10	48hr	48hr

*T.E.: Tiempo de ejecución.
**T.E.E.: Tiempo esperado de ejecución.

Calificación final: 9.625

Pantalla 150. Resultados metas a largo plazo

Fuente: Autores (2019)



Nombre y apellido
Rol de usuario

Cerrar sesión

Inicio

Regresar febrero 02, 2019

Pantalla 151. Cerrar sesión

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

4.6.1.4 Diseño de interfaces para casos de uso no especificados

Cuadro 137. Interfaces no especificadas

Caso de uso	Pantalla
CU-2.3.1.2.3 Cargar Evaluación específica	57
CU-2.3.2.1.1 Modificar introducción general	54,55
CU-2.3.2.1.2 Modificar inducción general	56
CU-2.3.2.1.3 Modificar evaluación general	57,68
CU-2.3.2.2 Modificar plan de inducción específica	67
CU-2.3.2.2.1 Modificar introducción específica	60,68
CU-2.3.2.2.2 Modificar inducción específica	61,68
CU-2.3.2.2.3 Modificar evaluación específica	57,68
CU-3.1.2.1 Presentación preliminar	100,101
CU-3.1.2.2 Integración organizacional	100,101
CU-3.2.1 Introducción de inducción específica	100,101
CU-3.2.2.1 Funciones y responsabilidades	100,101
CU-3.2.2.2 Recursos y herramientas	100,101
CU-3.2.3 Evaluación de inducción específica	105,106,107,108,111
CU-4.1.2 Identificación con la cultura empresarial	123,124,125
CU-4.1.3 Calidad de productos y servicios	123,124,125
CU-4.1.4 Proyecto de integración	123,124,125
CU-4.2.1 Proyecto de adaptación	123,124,125
CU-4.2.2 Integración a equipos de trabajo	123,124,125
CU-4.2.3 Integración de avance	123,124,125
CU-4.2.4 Valorización de resultados	123,124,125
CU-4.3.1 Proyecto independiente	123,124,125
CU-4.3.2 Responsabilidades jerárquicas	123,124,125
CU-4.3.3 Especialista integral	123,124,125
CU-5.2 Generar reporte de inserción efectiva	139

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

4.6.1.5 Diagramas de despliegue de pantallas

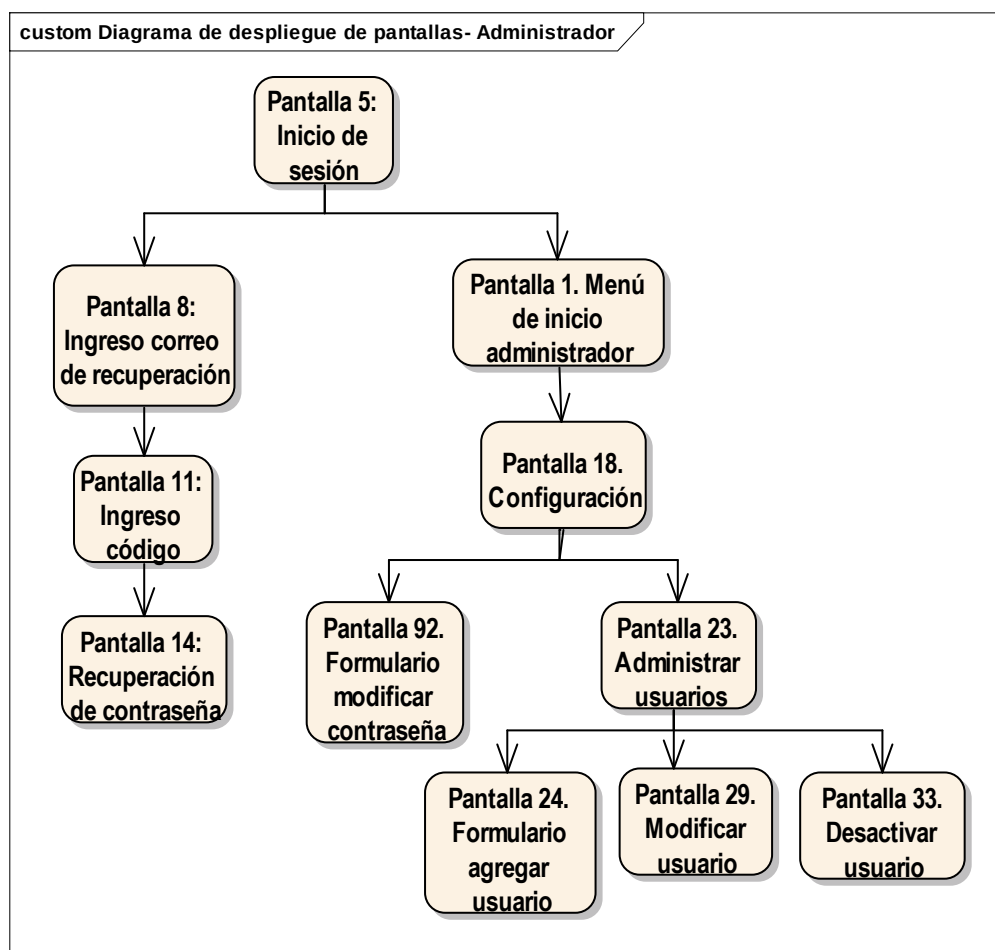


Diagrama 280. Diagrama de despliegue de pantallas (Administrador del sistema)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0
		Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

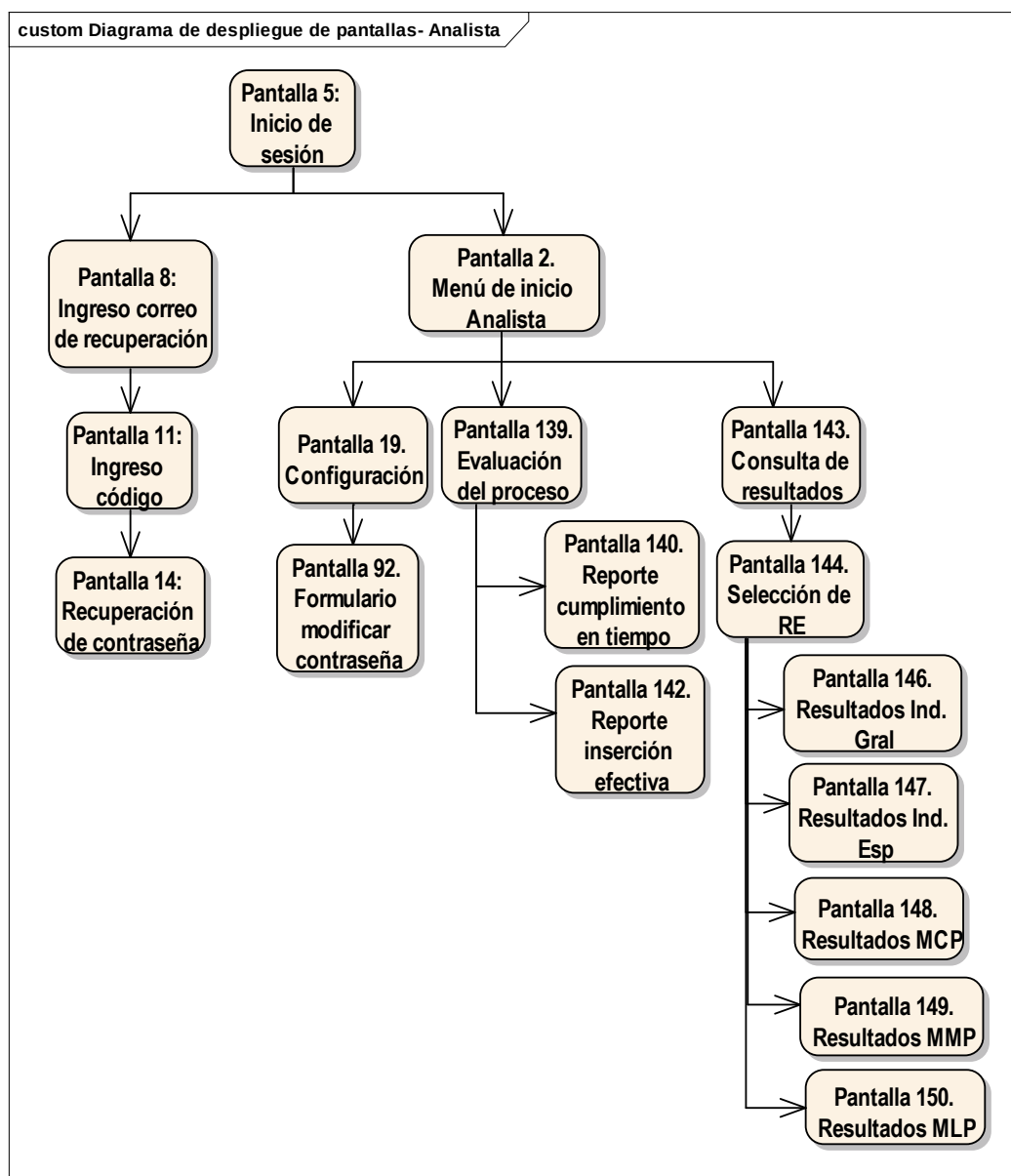


Diagrama 281. Diagrama de despliegue de pantallas (Analista de OnBoarding)
Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0 Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

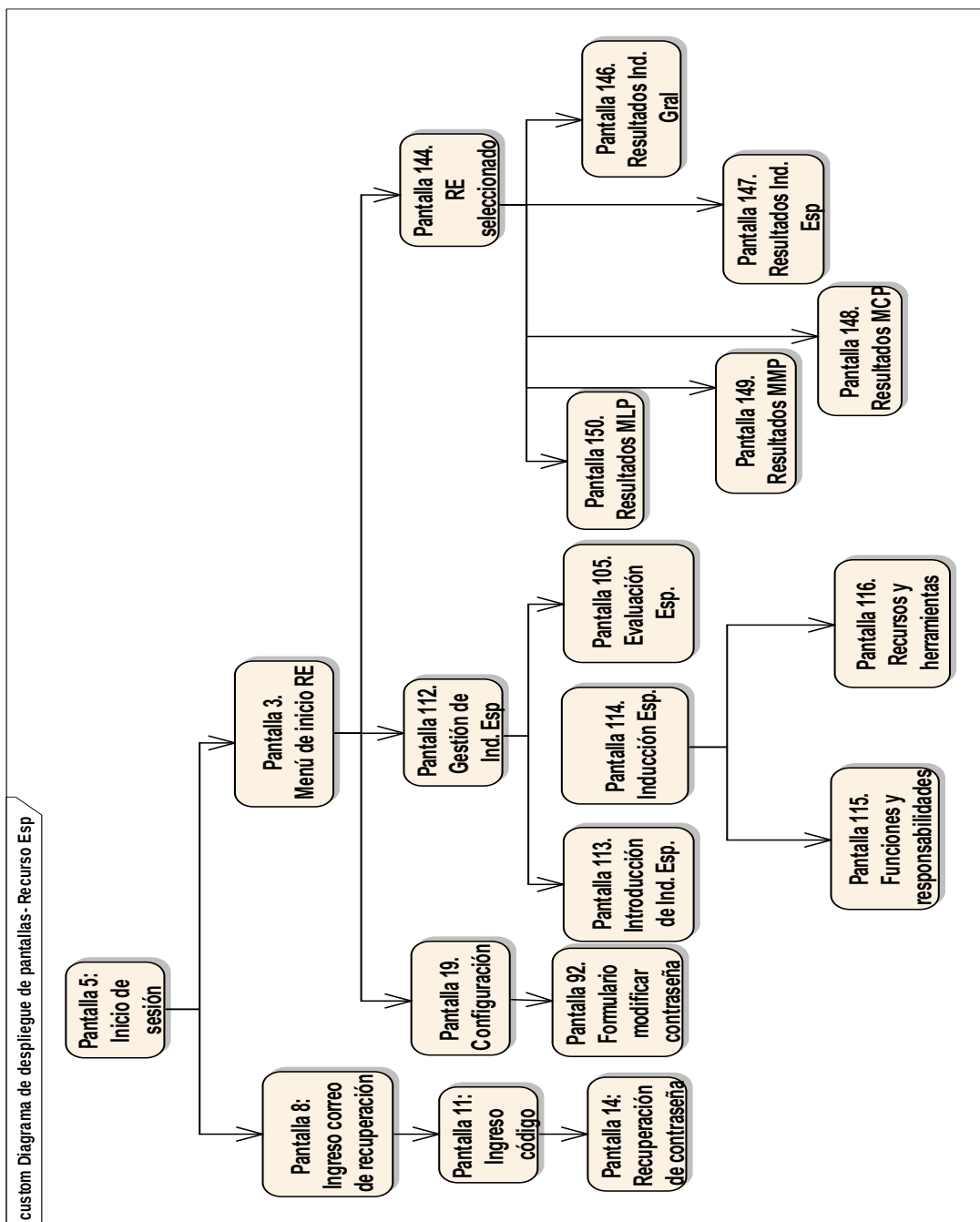


Diagrama 282. Diagrama de despliegue de pantallas (Recurso especializado)

Fuente: Autores (2019)



PROYECTO: **MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.**



Versión: 1.0

Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado

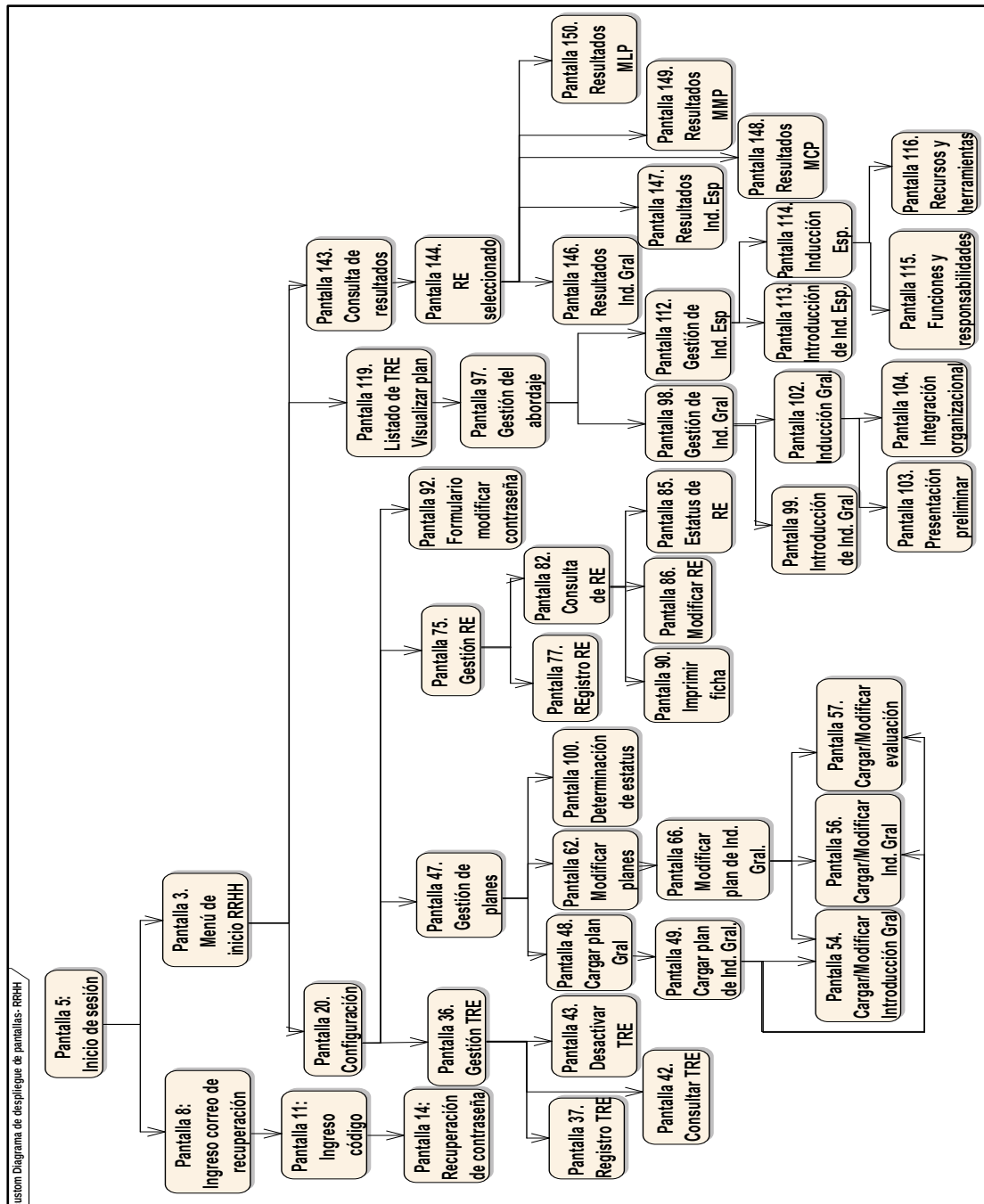
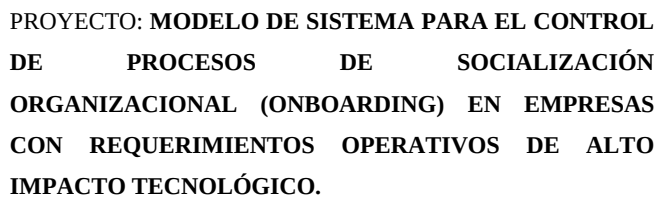


Diagrama 283. Diagrama de despliegue de pantallas (RRHH)

Fuente: Autores (2019)



Fecha: Agosto 2019

NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado

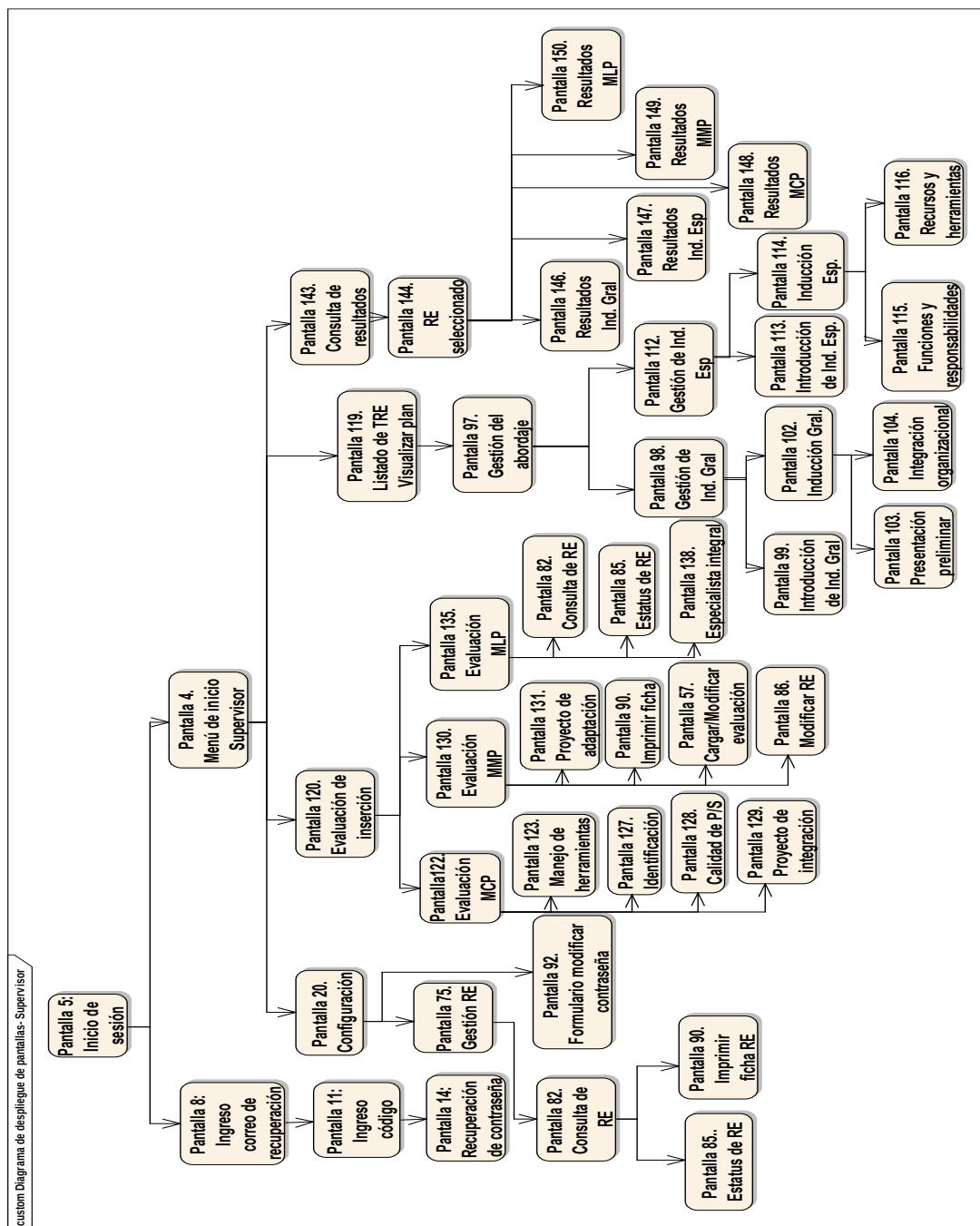


Diagrama 284. Diagrama de despliegue de pantallas (Supervisor)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0 Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

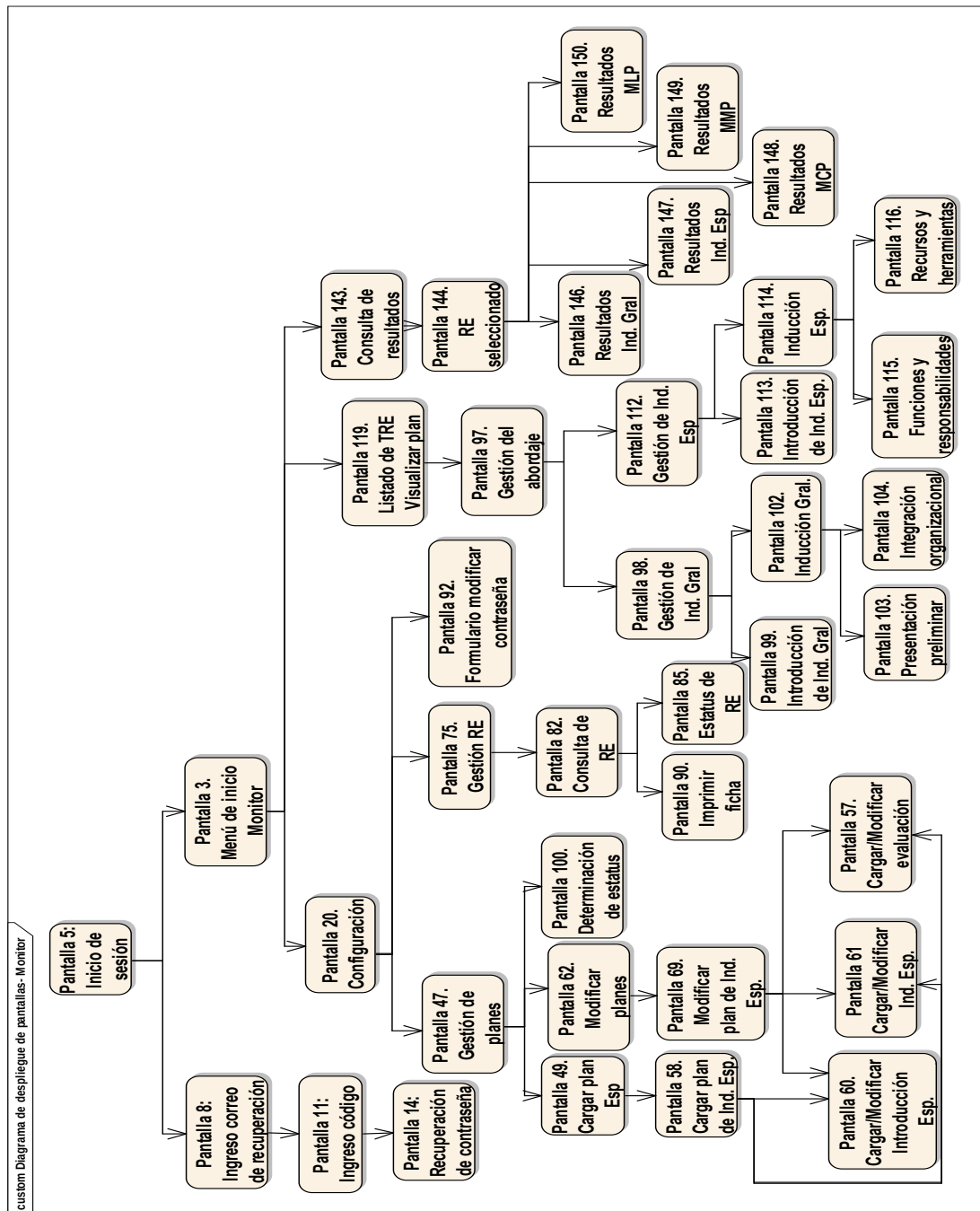


Diagrama 285. Diagrama de despliegue de pantallas (Monitor)

Fuente: Autores (2019)

	PROYECTO: MODELO DE SISTEMA PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL (ONBOARDING) EN EMPRESAS CON REQUERIMIENTOS OPERATIVOS DE ALTO IMPACTO TECNOLÓGICO.	 Versión: 1.0 Fecha: Agosto 2019
NOMBRE DEL DOCUMENTO: Diseño detallado		

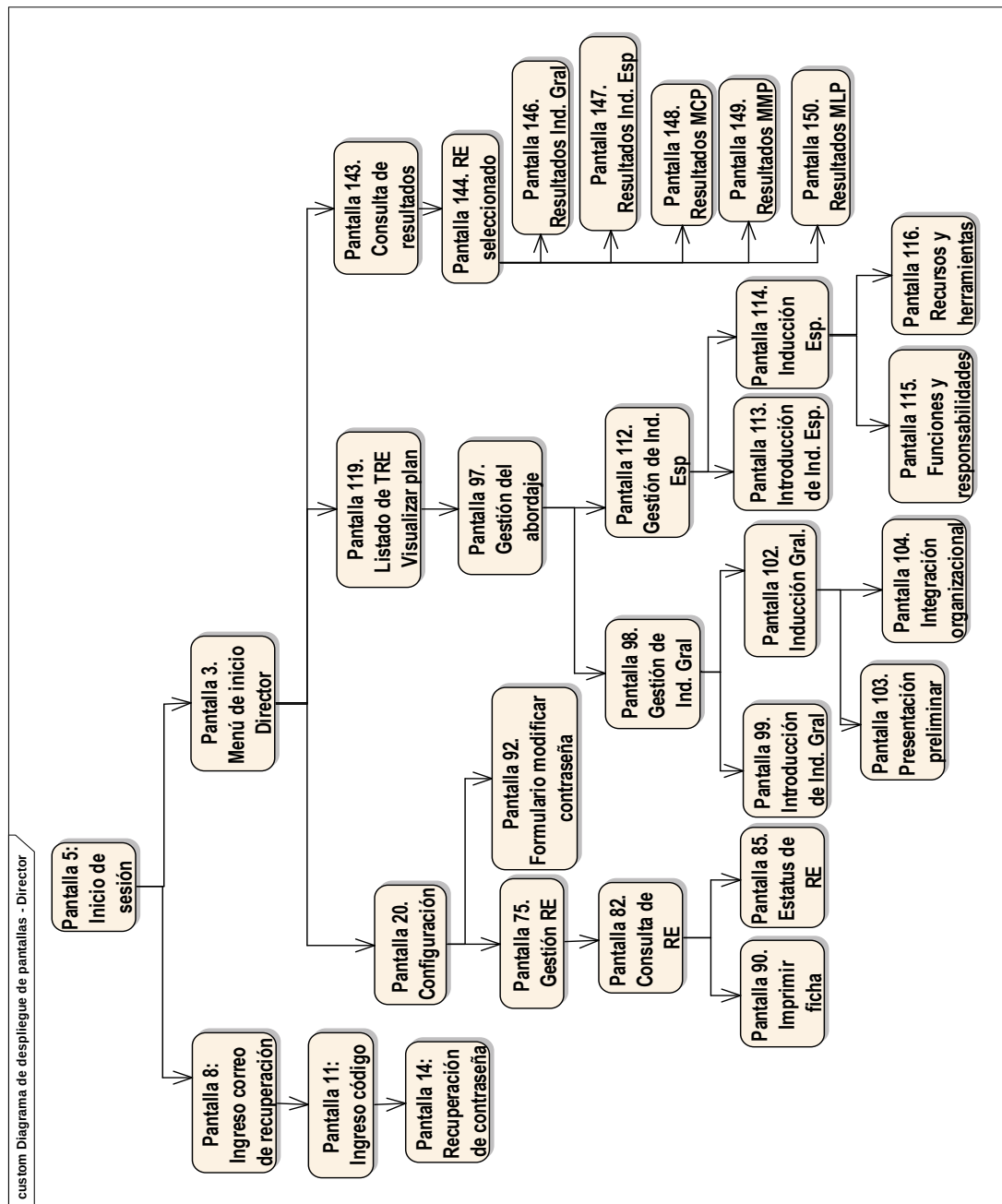


Diagrama 286. Diagrama de despliegue de pantallas (Director)

Fuente: Autores (2019)

4.6.1.6 Análisis Costo–Beneficio

El análisis de costo-beneficio es usado para determinar las opciones que proveen la mejor forma de obtener beneficios manteniendo los ahorros. Este análisis se realizó con el objetivo de justificar la realización del proyecto, y de detallar los beneficios que se obtendrán con el futuro desarrollo e implementación del sistema diseñado.

Costos

El análisis de costo establece la cantidad y la variedad de Material-Dinero y la cantidad de personal y voluntarios obligatorios para efectuar el proyecto. A continuación se presentarán los costos que se asumieron para el desarrollo del modelo de sistema para el control de procesos de Socialización organizacional (OnBoarding) en empresas con requerimientos de alto impacto tecnológico. Se cuantificó en la moneda de bolívares soberanos todos aquellos recursos que se usaron para el desarrollo del proyecto.

Para figurar los costos por remuneración de los involucrados en el desarrollo del proyecto, se consideraron los salarios establecidos por el Colegio de Ingenieros de Venezuela de acuerdo al tiempo de experiencia de los involucrados y de acuerdo al tiempo de dedicación invertido en el desarrollo del modelo del sistema. En el Cuadro 138 se muestran los salarios asociados a los involucrados en el proyecto y en el Cuadro 139, se muestran los costos incurridos en cuanto al tiempo empleado por cada participante. (Ver Cuadros 138 y 139, pág. 669).

En el caso de los roles de Analista del Sistema, Arquitecto de Software y Diseñador de Software que fueron representados por los autores del proyecto no percibieron salario alguno por el desarrollo del mismo, sin embargo, se especifican

los costos por conceptos de salarios que deben recibir cada uno de los involucrados para el diseño del modelo de sistema propuesto, de esta manera se podrá percibir y estar relacionado con los costos reales que involucra la presente investigación y el trabajo de ingeniería que el mismo representa.

Cuadro 138. Salarios Involucrados en el Proyecto

Rol	Salario (Bs.S)	Salario diario (Bs.S Jornada 8 hrs)
Responsable General del Proyecto.	773.333,00	25.777,77
Analista del Sistema.	360.000,00	12.000,00
Arquitecto de Software.	360.000,00	12.000,00
Diseñador de Software.	360.000,00	12.000,00

Fuente: Autores (2019)

Cuadro 139. Costos por Personal del Proyecto

Rol	Tiempo empleado por mes	Costo/Mes	Total Costo (8 meses)
Responsable General del Proyecto.	40 horas	128.888,85	1031.110,8
Analista del Sistema.	352 horas	528.000,00	4224.000,00
Arquitecto de Software.	232 horas	348.000,00	2784.000,00
Diseñador de Software.	568 horas	852.000,00	6816.000,00
Total de costo del personal			14.855.110,8

Fuente: Autores (2019)

Para los costos de capacitación de los autores del proyecto, constituidos por las formaciones y adiestramiento, con el propósito de tener el conocimiento necesario para lograr el desarrollo del proyecto. Los autores del proyecto realizaron talleres de Adobe Photoshop y MySQL. (Ver Cuadro 140).

Cuadro 140. Costos de formación y adiestramiento

Concepto	Costo(Bs.S)
Taller de Adobe Photoshop y MySQL	44.500,00

Fuente: Autores (2019)

Con respecto a los costos relacionados a la adquisición de equipos de software y hardware necesarios para realizar el desarrollo del modelo de sistema no fue necesario realizar gastos por este concepto, debido a que los autores del proyecto contaban con dichos recursos y los tenían a su disposición, por lo tanto los costos de herramientas y equipos fueron de cero (0) Bs.S.

Se muestra a continuación los costos totales asociados al proyecto. (Ver Cuadro 141).

Cuadro 141. Costo total de desarrollo del modelo

Concepto	Costo (Bs.S)
Costos de personal	14.855.110,8
Costo de formación y adiestramiento	44.500,00
Total de costos	14.899.610,8

Fuente: Autores (2019)

Beneficios

El análisis de los beneficios se utiliza para designar las ganancias que se obtienen del proceso asociado al futuro desarrollo e implementación del modelo de sistema. Se clasifican en: beneficios intangibles y beneficios tangibles. Los beneficios tangibles representan las ventajas cuantitativas que se generarán con la implementación del modelo. Los beneficios intangibles que son los que no se pueden medir en términos monetarios pero sí tienen un impacto en la organización muy importante, pues tienen gran relevancia al momento de decidir si se procede o no con la implementación del modelo de sistema.

Beneficios tangibles

El modelo de sistema diseñado se encuentra fundamentado en principios de desarrollo de software de la metodología Blue Watch, la cual permitió generar toda la documentación necesaria para la implantación adecuada del modelo de sistema, generando al mismo tiempo los siguientes beneficios tangibles:

- **Optimización del tiempo de inserción:** con la implementación y utilización del sistema, se podrá medir el tiempo de progreso y avance que tendrán los recursos especializados involucrados en el proceso de OnBoarding.
- **Efectividad de inserción por inducción:** a través del manejo y manipulación de la dimensión de inducción se medirá el conocimiento que va adquiriendo el recurso especializado en cuanto a la organización, los procesos internos, proyectos en ejecución, así como también el nivel de relación laboral con el resto de los integrantes de la organización.
- **Reducción de costos por motivos de inducción:** debido a que el sistema cuenta con un programa completo de inducción, los nuevos integrantes de la organización no dependerán de una inducción presencial, directa y personal con miembros de la organización, sino que podrán realizar todo el acercamiento necesario a través del sistema, lo que dará como resultado un ahorro importante para la empresa debido a que no tendrán que incurrir en ningún tipo de inversión para este concepto; así como también la organización podrá gozar de toda la disponibilidad de sus empleados, puesto que ninguno cesará de sus actividades para ser parte de algún programa de inducción.
- **Efectividad de inserción por capacitación:** el modelo de sistema se enfoca en la inserción de recursos especializados, por lo cual, estos deben poseer las mejores prácticas y herramientas para el cumplimiento de sus funciones, las cuales arrojarán un porcentaje de adaptación en cuanto a los procesos internos,

nivel de progreso por concepto de manipulación de herramientas y técnicas y nivel de integración en procesos internos y proyectos en ejecución.

- **Cumplimiento en tiempo:** los lapsos de tiempo establecidos para cumplimiento de las metas propuestas, tendrán una medición en la cual se establece un promedio para los tiempos de ejecución que serán comparados con los tiempos establecidos para cada proceso, esto se traduce en un análisis de los resultados presentados de manera generalizada, lo que permite realizar los ajustes necesarios para optimización de tiempo, reducción de costos y elevar el rendimiento.
- **Inserción efectiva:** El nivel de efectividad del proceso de OnBoarding, tendrá lugar a través de la medición generalizada de manera porcentual para los resultados que muestren los recursos especializados, dicha medición es resultado de un promedio calculado a partir del número total de recursos especializados que van a interactuar con el sistema, esto permite que la organización aumente el rendimiento de cada uno de los recursos, obteniendo de esto la mayor productividad posible.

Beneficios intangibles

El modelo diseñado tiene distintos beneficios intangibles que sirven esencialmente en la productividad inmediata de la organización, al apoyar y contribuir mediante la toma de decisiones para el control de los procesos de Socialización organizacional. Los beneficios intangibles se puntualizan a continuación:

- Mejora la comprensión de los valores empresariales que son transmitidos por la empresa.

- Reduce la ansiedad de los nuevos empleados haciendo notar la transparencia entre el modo en que se deben realizar las labores y el modo en que se hacen.
- Mejora la rentabilidad de la empresa al no requerir de capacitación externa para los nuevos empleados.
- Muestra las actividades que presentan fallas y requieren ser ajustadas.
- Cuenta con disponibilidad de información que permita el cumplimiento de las inducciones y metas propuestas.
- Aumento en la capacidad de obtener mejores resultados al disponer de información precisa, oportuna y confiable sobre los planes de inducción aportados por la empresa.
- Reducción de duplicidad del contenido de la información.
- Aumento de la competencia de la empresa frente a las demás, en cuanto a la utilización de tecnologías de información que permitan el control eficiente del proceso de inserción del nuevo recurso especializado.
- Mejor desempeño laboral.
- Mayor compromiso organizacional.
- Autoeficacia.
- Permite a los nuevos integrantes de la organización demostrar resultados exitosos por sí mismo, de acuerdo a las exigencias organizacionales.
- El tiempo de inserción de personal a la organización deja de representar un costo, en vista de que el desempeño del nuevo integrante viene alineado con los procesos internos de la organización, lo que permite dar continuidad a dichos procesos sin interrupciones por motivos de adiestramiento, inducción y/o capacitación.

CONCLUSIONES

La modalidad de aprendizaje por el mecanismo planteado supone un ahorro importante de tiempo y dinero en desplazamientos a la propia empresa gozando de la disponibilidad del material requerido por la organización en la red. Se debe tener en cuenta que el material que se debe suministrar en el sistema debe estar actualizado y ser dinámico para que los empleados estén formados y al día con las últimas tendencias en sus áreas de trabajo, al igual que beneficiará a la propia organización evitando que el negocio quede atrás adaptándose a las tendencias actuales. La realización del proyecto arrojó varias conclusiones a considerar:

1. El estudio realizado sobre los procesos de inducción y capacitación aplicados actualmente por empresas con alto impacto tecnológico permitió crear nuevos procesos de inserción bien establecidos para el seguimiento y control del progreso de los nuevos empleados de la organización. De la misma manera, el estudio realizado de la situación actual, permitió establecer la base fundamental para concretar de la forma idónea el modelo de sistema desarrollado en la presente investigación, apoyado en las técnicas de recolección de datos, las cuales permitieron identificar los procesos más adecuados para el establecimiento del modelo, a través de la revisión documental y la lluvia de ideas; así como también la identificación de todos los elementos que estarían en interacción dentro del sistema para crear una herramienta funcional, de manera tal, de que el sistema sea compatible y adaptable a todas las empresas con requerimientos de alto impacto tecnológico.
2. Con la definición de los procesos fundamentales de inserción de personal se abrió paso a la elaboración del plan del proyecto, dando pie a la definición de los procesos técnicos y de gestión necesarios para la realización del diseño de la aplicación. Este documento sirvió de guía para maniobrar la realización de

la investigación asegurando que se cumpliera el trabajo requerido por la visión del grupo de trabajo.

3. El establecimiento de requerimientos sobre la inserción especializada, se logró finalizando la etapa de Definición de requisitos, en la que se pudo plasmar la elaboración del documento “Procesos y estándares de desarrollo” y el “Plan integral del proyecto” que constituyeron la adaptación de los procesos y actividades fundadas en la metodología Blue Watch a las características particulares del modelo de sistema para el control diseñado.
4. El modelado del negocio brindó la definición del sistema, a través del cual se establecieron los procesos fundamentales y de apoyo presentes relacionándolos de manera jerárquica para su estudio detallado, con lo cual se definió cada uno de los procesos establecidos dentro del negocio, así como también el modelo reglas y los actores que estarían interviniendo en el mismo.
5. La determinación de los requisitos del sistema se consiguió en la fase de Desarrollo de requisitos, abarcando la “Definición de requisitos” y la “Especificación de requisitos” los cuales se descubrieron según el análisis de las necesidades que se debían satisfacer, permitiendo identificar los requisitos funcionales y no funcionales que se deben considerar en el modelo de sistema; finalmente brinda la visión macro del sistema y posteriormente la definición de cada uno de los escenarios que se desprenden hacia niveles inferiores, a través de los cuales se consiguen los recursos y herramientas necesarios que deben estar disponibles para el cumplimiento exitoso del OnBoarding.
6. Del proyecto de investigación resultó la documentación detallada de cómo debe ser diseñada la aplicación mediante el modelo definido, especificando y describiendo cada uno de sus componentes. Por otro lado, el diseño del modelo de sistema permitió validar el cumplimiento de todos los requisitos establecidos en la investigación, lo cual termina dando sentido a cada uno de los elementos definidos dentro del sistema y de esta manera se concreta el modelo propuesto.

RECOMENDACIONES

1. Desarrollar e implantar el modelo de sistema que ha sido resultado del presente trabajo de investigación.
2. Hacer un estudio de la organización, previo a la implantación del sistema, donde se puedan identificar los objetivos particulares de la empresa para poder alinear las metas a cumplir dentro del sistema con las de la organización.
3. Asegurar el fiel cumplimiento de cada uno de los elementos dentro de las metas de OnBoarding, considerando la adaptabilidad de las mismas de acuerdo a los intereses organizacionales.
4. Al final de cada evaluación al recurso especializado se recomienda una reunión donde se realice una retroalimentación para ambas partes para así hacer las correcciones necesarias, o manifestar la satisfacción de que haya alcanzado sus metas en caso de que así fuese.
5. Ser fieles al modelo de sistema desarrollado y solo en caso de ser necesario, agregar elementos a las metas si y solo si se requiera de esto para alcanzar los objetivos de la organización en el que será implantado el sistema y que el modelo presentado no las abarque.
6. Al momento de construir la plataforma tecnológica del modelo de sistema que ha resultado de esta investigación, verificar que los recursos y herramientas presentados son los más actuales, en caso contrario se debe hacer uso de los más actualizados según sea el caso.
7. Cada usuario involucrado dentro del sistema deberá de conocer con anterioridad cuales son los objetivos que se persiguen en la inducción y cuáles son los resultados esperados, y lo más importante conocer su rol dentro del mismo.

8. Brindar el adiestramiento y orientación necesarios a los usuarios que estarán en interacción directa con el sistema, a fin de garantizar el correcto funcionamiento y el mayor aprovechamiento de la herramienta.

En caso de ser necesario, ajustar el tiempo esperado para el cumplimiento de los elementos que componen las metas, sin que el tiempo esperado de las metas para corto, mediano y largo plazo sufra alguna alteración en lo que ya ha sido definido.

9. El sistema debe ser administrado por un profesional en este caso un Gerente de Recursos Humanos, él tendrá a su cargo la creación de usuarios más amplia correspondiente a los usuarios que analizarán y los que darán seguimiento al recurso que se esté capacitando, los cuales deben ser registrados e identificados por nombre, apellido, dirección, entre otros elementos, manteniendo el uso de la información confidencial almacenada en la base de datos.
10. Hacer énfasis a todos los niveles de la empresa sobre la importancia que tiene el establecimiento de una adecuada inducción que permita que el personal recién ingresado pueda incorporarse en forma efectiva y en los plazos correspondientes a su trabajo.
11. La utilización del Programa de OnBoarding como un medio para lograr la integración del nuevo empleado a la organización, y darle seguimiento.

REFERENCIAS

- Alguaca, D. (2014). *Diseño de sistema de información gerencial para seguimiento y control de proyectos de inversión de capital del distrito furrial, pdvsa Monagas (Trabajo de grado)*. Universidad de Oriente.
- Amit, R. y Schoemaker, P. (1993). *Strategic assets and organizational rent*. Strategic Management Journal, vol. 14.
- Apple Newsroom. (2017). *Apple informa los resultados financieros del cuarto trimestre*. [En línea] Encontrado en: <https://www.apple.com/la/newsroom/2017/11/apple-reports-fourth-quarter-results/> Consultado el 26 de julio del 2018.
- Arbones, E. (1992). *Técnicas graficas en productica*. Ediciones Marcombo, 5ta edición. España.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Investigación Científica*. Episteme C.A., 6ta edición. Caracas, Venezuela.
- Arechavala, R. (2014). *Veinte años de cultura empresarial en el occidente de México*. 1era edición. Guadalajara, Jalisco.
- Ashforth, B. E., Sluss, D. M. y Harrison, S. H. (2007). *Socialization in Organizational Contexts. International Review of Industrial and Organizational Psychology*. John Wiley & Sons Ltd, England, UK.
- Balestrini, M. (2002). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Sexta edición. BL Consultores Asociados. Venezuela, Caracas.
- Barranco, J. (2001). *Metodología del análisis estructurado de sistemas (Vol. 20)*. Universidad Pontifica Comillas, España.

- Bavaresco, A. (2006). *Proceso Metodológico en la Investigación: Cómo hacer un Diseño de Investigación*. Maracaibo, Venezuela. [En línea] Encontrado en: http://biblioteca.bcv.org.ve/cgiwin/be_alex.exe?Autor=Bavaresco+de+Prieto,+Aura&Nombrebd=bcv_internet Consultado el 20 de julio del 2018.
- Bompa, T. (2003). *Periodización. Teoría y metodología del entrenamiento*. Segunda edición. Editorial Hispano Europea, S.A. Universidad de York. Canadá, Reino Unido.
- Bravo, J. (2008). *Gestión de Procesos (con responsabilidad social)*. Editorial Evolución S.A. Santiago de Chile.
- Cabral, M. (2011). *Métodos de desarrollo de aplicaciones web para PYMES (Postgrado)*. Universidad de Los Andes, Venezuela.
- Caldas, E.; Lacalle, G. y Carrión, R. (2012). *La provisión de personal: Planificación de recursos humanos (Recursos humanos y responsabilidades social-corporativa)*. Editorial Editex, España.
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Editorial Uyapal. 2da edición. Caracas.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., y Gardner, P. D. (1994). *Organizational socialization: Its content and consequences*. *Journal of Applied Psychology*.
- Chaparro, J. (2018). *Programa OnBoarding*. Maturin, Venezuela.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill INTERAMERICANA S.A. Quinta edición. Bogotá, Colombia.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw-Hill INTERAMERICANA S.A. Tercera Edición, México.
- Chirinos, N. (2009). *Guía-texto para la Selección de Personal. Dirección de Medios y Publicaciones*. Universidad de Carabobo. Segunda Edición, Valencia - Venezuela.

- Christel, M. y Kang, K. (1992). *Issues in requirements elicitation*. Instituto de ingeniería, Universidad Carnegie Mellon.
- Church, R. (1992). *Historia de la Empresa: contenido y estrategia*. University of East Anglia. Norwich, Inglaterra.
- Contreras, F. y Forero, F. (2005). *Diseño de un modelo para la implantación de un sistema de gestión documental en áreas u organizaciones jurídicas (Trabajo de Grado)*. Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.
- Creus Solé, A. (2010). *Instrumentación Industrial*. Alfaomega Grupo Editor, México D.F.
- De Cenzo, D. y Robbins, S. (2003). *Administración de Recursos Humanos*. Balderas. Editorial Limusa, 1ra edición. México.
- Delégise, D. (2013). *MySQL 5 (versiones 5.1 a 5.6): Guía de referencia del desarrollador*. Ediciones ENI.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson Education, México.
- Dessler, G. y Valera, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos- Enfoque Latinoamericano*. Pearson Education, quinta edición. Naucalpan de Juárez, Estado de México.
- El Tiempo. (1992). *Empresas de alta tecnología*. [En línea] Encontrado en: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-216955> Consultado el 21 de junio del 2018.
- ELearning Industry. (2013). *Top 10 e-Learning Statistics for 2014 You Need To Know*. [En línea] Encontrado en: <https://elearningindustry.com/top-10-e-learning-statistics-for-2014-you-need-to-know> Consultado el 20 de abril del 2019.

- ELearning Industry. (2014). *10 Reasons Why You Should Invest In Corporate eLearning*. [En línea] Encontrado en: <https://elearningindustry.com/10-reasons-why-you-should-invest-in-corporate-elearning> Consultado el 20 de abril del 2019.
- Eriksson, H. y Penker, M. (2000). *Business modeling with UML: Business patterns at work*. John Wiley & Sons, Inc. Estados Unidos, Nueva York.
- Facebook Inc. (2018). *Facebook Reports Fourth Quarter and Full Year 2017 Results*. [En línea] Encontrado en: <https://investor.fb.com/investor-news/press-release-details/2018/facebook-reports-fourth-quarter-and-full-year-2017-results/default.aspx> [Consultado 26/07/2018].
- Feldman, D. (1976). *A Contingency Theory of Socialization*. Administrative Science Quarterly.
- Feldman, D. (1994). *¿Quién está socializando a quién? El impacto de socializar a los recién llegados en grupos de trabajo, organizaciones y organizaciones (Who's Socializing Whom? The Impact of Socializing Newcomers on Insiders, Work Groups, and Organizations)*. Human Resource Management Review. 4ta. Edición.
- Fernández, V. (2010). *Desarrollo de sistemas de información: una metodología basada en el modelado*. Ediciones UPC, (Vol. 120). Catalunya.
- Fournet, M. (1993). *S'insérer par le diplôme ou l'expérience? Etude exploratoire des représentations des jeunes 16-25 ans entrés en C.F.I. L'Orientation Scolaire et Professionnelle*. (¿Entrar en el diploma o la experiencia? Estudio exploratorio de representaciones de jóvenes de 16-25 años ingresados en C.F.I. Orientación escolar y profesional.) Instituto Nacional de Estudios de Trabajo y Orientación Profesional. Paris, Francia.
- Forbes, S. (2013). *Las 20 empresas tecnológicas más importantes del mundo*. México. [En línea] Encontrado en: <https://www.forbes.com.mx/las-20-empresas-tecnologicas-mas-importantes-del-mundo/> Consultado 21 de junio del 2018.

- Galindo, S. (2006). *Gestión de Personal*. Editorial Innovación y Cualificación. Primera edición. España.
- Gallardo, L. (2012). *El efecto de la orientación emprendedora y las capacidades de red en el desempeño de las EBTs de parques científicos tecnológicos*. (Tesis doctoral). Universidad de Granada, España.
- Gamelearn. (2018). *La guía definitiva para hacer un proceso de Onboarding de principio a fin (y no morir en el intento)*. [En línea] Encontrado en: <https://www.game-learn.com/guia-definitiva-hacer-proceso-onboarding-principio-a-fin/>. Consultado el 15 de diciembre del 2019.
- Gamelearn. (2019). *Quiénes somos*. [En línea] Encontrado en: <https://www.game-learn.com/quienes-somos/>. Consultado 15 de diciembre del 2019.
- García, E. (1999). *Automatización de procesos industriales*. Editorial Universitat Politècnica de València, España.
- García del Junco, Julio y Casanueva Rocha, Cristóbal. (2000). *Prácticas de la Gestión Empresarial*. McGraw Hill. Madrid, España.
- García, M. (2007). *Guía práctica de economía de la empresa II: Áreas de gestión y producción (Teorías y ejercicios)*. Editorial Edicions Universitat Barcelona, España.
- García Moreno, Emilio. (1999). *Automatización de Procesos Industriales*. Editorial Universitat Politècnica de València. España.
- Gil, A., & Sales, D. (2000). *Mujeres: mediar para reconocer otros mundos en este mundo*. Castelló Plana: Universitat Jaume I.
- Gisbert, B. (2015). *Administración y auditoría de los servicios web*. Editorial Elearning, S.L. España, Málaga.
- González, I. (2004). *Calidad en la Universidad. Evaluación e indicadores*. Ediciones Universidad de Salamanca. España, Salamanca.

- Guía BPM CBOK. (2009). *Guía para o Gerenciamiento de Procesos de Negocio Corpo Comum de Conhecimento*. ABPMP BPM CBOK. Brasil.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2002). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw-Hill. 2da Edición. México.
- Hernández, S. (2006). *Introducción a la administración*. McGraw Hill/Interamericana editores S.A. de C.V. Cuarta edición, México, D.F.
- Hernández, S. (2006). *Introducción a la administración*. McGraw Hill/Interamericana editores S.A. de C.V. cuarta edición. México, D.F.
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. 3era edición. Caracas-Venezuela.
- Hurtado, J. (2008). *El proyecto de Investigación*. Sexta edición. Ediciones Quirón-Sypal. Caracas, Venezuela.
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia*, 4ta edición. Quirón ediciones. Caracas, Venezuela.
- Ibrahim, J. (2018). *Inducción de personal: estos 5 datos te harán tomártelo en serio*. Game.learn. [Blog]. [En línea] Encontrado en: <https://www.game-learn.com/inducccion-personal-estos-5-datos-te-haran-tomartelo-serio/> [Consultado 23/07/2018].
- ISO 9000:2005. *Sistemas de gestión de calidad - Fundamentos y vocabulario*. ATR. Suiza.
- Johansen, O. (1982). *Introducción a la teoría general de sistemas*. México: Limusa.
- Kendall, K. y Kendall, J. (2005). *Análisis y diseño de Sistema de información*. Sexta edición. Pearson. McGraw-Hill Higher Education.
- Koontz, H. y O'Donnell, C. (2011). *Elementos de administración moderna*. McGraw-Hill, México, D.F.

- Koontz H., Weihrich H. y Cannice M. (2012). *Administración -Una Perspectiva Global y Empresarial-*. McGraw Hill, decimocuarta edición. México, D.F.
- Lastra, José. (2017). *Boletín Mexicano de Derecho Comprado*. Universidad Nacional Autónoma de México. México D.F.
- Laudon, K., y Laudon, J. (2012). *Sistemas de información gerencial. (10ma Ed.)*. Pearson educación, México.
- Laurano, M. (2015). *The True Cost of a Bad Hire*. Brandon Hall Group. Florida, Estados Unidos.
- Learning Solution. (2014). *Onboarding: Training from “Yes to Desk”*. [En línea] Encontrado en: <https://learningsolutionsmag.com/articles/1516/onboarding-training-from-yes-to-desk>. [Consultado 15/12/2019].
- Lever. (2019). *Acerca de Lever*. [En línea] Encontrado en: <https://www.lever.co/about/>. [Consultado 15/12/2019].
- Llanos, J. (2005). *Cómo entrevistar en la selección de personal*. Editorial Pax. México.
- Louis, M. (1980). *Sorpresas y sentido de la experiencia: lo que los recién llegados experimentan al ingresar a entornos organizacionales desconocidos. (Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings)*. Administrative Science Quarterly.
- Mail Chimp. (2019). *Acerca de Mail Chimp*. [En línea] Encontrado en: <https://mailchimp.com/about/>. [Consultado 15/12/2019].
- Matute, A., y Rojas, M. (2018). *Desarrollo de un plan de inversión para los procesos de producción basado en un Modelado de Procesos de Negocio para la Unidad de Producción de Bovinos, Campus Jusepin, Universidad de Oriente, Núcleo Monagas (Tesis de Grado)*. Universidad de Oriente, Venezuela.

- Másmela, R (2014). *Cómo implementar sistemas para la gestión de proyectos en organizaciones de desarrollo de software, guiados por un modelo de mejora continua*. Bogotá. D.C., Colombia.
- Melgarejo, O. (2016). *El proceso de Socialización de un nuevo miembro en la empresa: el caso de Visualis, Castellón (Trabajo de Grado)*. Universitat Jaume, España.
- Molinero, J. (2018). *UF2218 - Desarrollo de un CMS*. Editorial Elearning S.L., España.
- Mondy, W. y Noé, R. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Prentice Hall Hispanoamérica. 6ta edición. México D.F.
- Montilva, J. (1999). *Desarrollo de Sistemas de Información*. Segunda edición Venezuela, Mérida: Universidad de los Andes.
- Montilva, J. y Barrios, J. (2007). *Modelado de Negocios. (Ed.II)* Centro de Excelencia en Ingeniería del Software. México, Nuevo León.
- MySQL. *Cambios en MySQL 8.0.15 (2019-02-01, disponibilidad general)*. [En línea] Encontrado en: <https://dev.mysql.com/doc/relnotes/mysql/8.0/en/news-8-0-15.html> [Consultado 12/04/2019].
- Navarro, E. (2012). *Desarrollo de un Modelo de Negocio de los procesos de la empresa Construcciones y Servicios Cesin Gómez C.A. en Maturín Estado Monagas (Trabajo de Grado)*. Universidad de Oriente, Venezuela.
- Pérez, G & Ponce, D (2017). *Planeamiento Estratégico de Recursos Humanos y optimización del Capital Humano*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
- Postgresql. *PostgreSQL: la base de datos relacional de código abierto más avanzada del mundo*. [En línea] Encontrado en: <https://www.postgresql.org/> [Consultado 12/04/2019].

- Pressman, R. (2010). *Ingeniería del software (un enfoque práctico)*. McGraw-Hill INTERAMERICANA EDITORES, S.A de C.V. Séptima edición. México, D.F.
- Ocaña, J. (2013). *Gestión de proyectos con mapas mentales I*. Editorial Club Universitario, 1ra edición. España, Alicante.
- OCDE (2013), Startup América Latina: Promoviendo la innovación en la región, Estudios del Centro de Desarrollo, OECD Publishing. [En línea] Encontrado en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202320-es> Consultado 28 de julio del 2018.
- Olleros, M. (2007). *El proceso de captación y selección de personal*. (3ª Edición). Editorial Grupo Planeta, España.
- Ontoria, A. (2006). *Aprendizaje centrado en el alumno: Metodología para una escuela abierta*. (Vol. 176). Narcea Ediciones. España, Madrid.
- OpenClassrooms. (2017)¿Qué es el desarrollo web? [En línea] Encontrado en: <https://blog.openclassrooms.com/es/2017/09/11/que-es-el-desarrollo-web/> Consultado 21 de mayo del 2019.
- Ortega, J. (2004). *Redes de aprendizaje y curriculum intercultural*. Actas del XIII Congreso Nacional y II Iberoamericano de Pedagogía. Ed. Sociedad Española de Pedagogía. Valencia.
- Ortiz, E. (2013). *Atención Básica al Cliente*. Primera edición. Instituto Mediterráneo Publicaciones.
- OVTT. (2018). OVTT | *Empresas de base tecnológica*. [En línea] Encontrado en: <https://www.ovtt.org/empresa-base-tecnologica> Consultado 28 de julio del 2018.
- Ponjuán, G. (2004). *Gestión de información: Dimensiones e implementación para el éxito organizacional*. Rosario: Nuevo Paradigma.
- RAE. (2018). *Empresa*. [En línea] Encontrado en: <http://dle.rae.es/?id=EsuT8Fg> Consultado 20 de julio del 2018.

- RAE. (2018). *Personal*. [En línea] Encontrado en: <http://dle.rae.es/?id=Sjasuhi>
Consultado 29 de julio del 2018.
- RAE. (2018). *Rendimiento*. [En línea] Encontrado en: <http://dle.rae.es/?id=VwxnN6O>
Consultado 8 de octubre del 2018.
- RAE. (2018). *Talento*. [En línea] Encontrado en: <http://dle.rae.es/?id=YzSnsTL>
Consultado 20 de julio del 2018.
- Reichers, A. (1987). *Una perspectiva interaccionista sobre las tasas de socialización de los recién llegados (An Interactionist Perspective on Newcomer Socialization Rates)*. 4ta edición. Academy of Management Review 1987.
- Robbins, Stephen P. y Coulter, Mary. (2005). *Administración*. Pearson Education octava edición. México D.F.
- Rosas, M. (2015). *Propuesta de implementación del proceso de Onboarding como apoyo a la gestión del talento humano*. Universidad Panamericana. México, D.F.
- Sanmartín, J. *Códigos Legales de Tradición Babilónica* (1999).
- Scenna, N. (1999). *Modelado, Simulación y Optimización de Procesos Químicos*. Universidad Tecnológica Nacional. Argentina.
- Schein, E. (1972). *Socialización organizacional y la profesión de la administración de empresas*. Editorial Prentice Hall. España.
- SHRM. (2015). *Onboarding Key to Retaining, Engaging Talent*. [En línea] Encontrado en: <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hr-topics/talent-acquisition/Pages/Onboarding-Key-Retaining-Engaging-Talent.aspx#sthash.H8pLLOFp.dpuf> Consultado 26 de abril del 2019.
- Sierra Bravo, Restituto. (1994). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*. Editorial Paraninfo, S. A., España, Madrid.

- Smith, E. (2016). *Modelo de Plataforma Tecnológica que permita la optimización de los procesos en la Unidad de Producción de Bovinos del Departamento de Producción Animal del Núcleo de Monagas de la Universidad de Oriente. (Trabajo de grado)*. Universidad de Oriente.
- Staff, F. (2018). *Global 2000: Las empresas más grandes del mundo de 2018*. [En línea] Encontrado en: <https://www.forbes.com.mx/global-2000-las-empresas-mas-grandes-del-mundo-de-2018/> Consultado 26 de julio del 2018.
- Stanton, W., Etzel, M. y Walker, B. (2004). *Fundamentos de Marketing*, 13va. Edición. McGraw-Hill Interamericana. México.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de investigación científica*. Editorial Limusa. 4ta edición. México.
- Tello, V. (1993). *Manual Técnico para la Selección de Personal*. Universidad Rafael Landívar.
- Teixes, F. (2015). *Gamificación: fundamentos y aplicaciones*. (Vol.7). Editorial UOC, España.
- Towards Maturity. (2010). *Rendimiento acelerado: Informe anual de referencia*. [En línea]. Encontrado en: <https://towardsmaturity.org/2010/06/02/2010-learning-benchmark/> Consultado 20 abril del 2019.
- Twitter. (2019). *Preguntas frecuentes*. [En línea]. Encontrado en: <https://help.twitter.com/es/new-user-faq>. Consultado 15 de diciembre del 2019.
- Van Maanen, J., y Shein, E. (1979): *Hacia una teoría de socialización organizacional (Toward a Theory of Organizational Socialization)*. Research of Work, Organization and Society. Chicago: Rad McNally.
- Villegas, M.(1998). *Administración de Personal*. Editorial Oasis. Caracas, Venezuela.

- Wikipedia. (2017). *Desarrollo web*. [En línea] Encontrado en: https://es.wikipedia.org/wiki/Desarrollo_web Consultado el 21 de mayo del 2019.
- Wix. (2006). *About us*. [En línea] Encontrado en: <https://www.wix.com/about/us> Consultado el 21 de mayo del 2019.
- Zaratiegui, J. (1999). “*La Gestión por Procesos: su papel e importancia en la empresa*”, en *Economía Industria*. Quinta edición. Madrid, España.

HOJAS METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 1/6

Título	Modelo de sistema para el control de procesos de socialización organizacional (onboarding) en empresas con requerimientos operativos de alto impacto tecnológico

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Bucarito Padro, Kathleen Michelle	CVLAC	C.I: 25354272
	e-mail	kathleenbucarito@gmail.com
López Vegas, Jefferson Gustavo	CVLAC	C.I: 20002002
	e-mail	jeff.lv264@gmail.com

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: “Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2”. Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

uml business.
mysql.
metodología blue watch.
onboarding..
tesis de grado

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de las palabras claves. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-área
Tecnología y Ciencias Aplicadas	Ingeniería de Sistemas

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos un subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

Resumen (Abstract):

El presente trabajo de grado tuvo como objetivo general diseñar un modelo de sistema para el control de los procesos de Socialización Organizacional (OnBoarding) en empresas con requerimientos operativos de alto impacto tecnológico, para la inserción temprana del recurso especializado operativo en proyectos tecnológicos. Este estudio sigue los lineamientos de una investigación proyectiva y se maneja un nivel comprensivo en vista del detalle y descripciones de los elementos involucrados en el proceso de OnBoarding. El diseño de la investigación fue documental, debido a que establece llegar a una conclusión a través de la documentación. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos, fueron: la revisión documental y el torbellino de ideas, apoyándose en la visualización de datos y las técnicas lógicas como técnicas de procesamiento de la información. Para propósito de esta investigación, se manejó el concepto de población y muestra directa. La población directa está compuesta por los procesos de la Socialización Organizacional, el cual abarca diez (10) procesos en total y para la muestra se tomaron como unidades de estudio e indagación todos los elementos que integran la respectiva población. El proyecto se cimentó en el uso de la metodología Blue Watch, en conjunto con el Lenguaje de Modelado Unificado (UML), extensión UML Business. Se manejaron las herramientas: Enterprise Architect, para el diseño de los diagramas UML y la plataforma para el desarrollo web basada en la nube wix.com, apoyada en Adobe Photoshop para el diseño de prototipos de interfaces. Con esto se pudo concluir que el modelo desarrollado generará la reducción de costos por inserción de personal optimizando el tiempo y haciendo que el recurso especializado exhiba resultados exitosos por sí mismo, brindando la mayor productividad a la organización y el aprovechamiento del talento.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Chaparro D. Jesús E.	ROL	CA ☐ AS ☐ TU ☒ JU ☐
	CVLAC	C.I. 4526369
	e-mail	jchaparro@udo.edu.ve
Oliveira M. Juan J.	ROL	CA ☐ AS ☐ TU ☐ JU ☒
	CVLAC	C.I. 8287283
	e-mail	joliveira@udo.edu.ve
Zerpa Z. Marlene A.	ROL	CA ☐ AS ☐ TU ☐ JU ☒
	CVLAC	C.I. 15511946
	e-mail	mazerpa@udo.edu.ve

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). La codificación del Rol es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2019	12	13

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). Ej: 2005-03-18. El dato fecha es requerido.

Lenguaje: spa

Requerido. Lenguaje del texto discutido y aprobado, codificado usando ISO 639-2. El código para español o castellano es spa. El código para inglés es en. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (en).

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo
NMOCTG_BPKM2019

Caracteres permitidos en los nombres de los archivos: **A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 _ - .**

Alcance:

Espacial: _____ (opcional)
Temporal: _____ (opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Ingeniero de Sistemas

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarum en Biología Pesquera, Profesor Asociado, Administrativo III, etc

Nivel Asociado con el trabajo: Ingeniería

Dato requerido. Ejs: Licenciatura, Magister, Doctorado, Post-doctorado, etc.

Área de Estudio:

Tecnología y Ciencias Aplicadas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente Núcleo de Monagas

Si como producto de convenciones, otras instituciones además de la Universidad de Oriente, avalan el título o grado obtenido, el nombre de estas instituciones debe incluirse aquí.

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI - 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *[Firma]*
FECHA 5/8/09 HORA 5:30
Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

[Firma]
JUAN A. BOLANOS CURELO
Secretario



C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YOC/manja

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 6/6

De acuerdo al Artículo 41 del reglamento de Trabajos de Grado:

Los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quién deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización.



Kathleen Bucarito



Jefferson López Vega

Autores



Prof. Jesús Chaparro

Asesor